BỘ GIÁO DỤC VÀ ĐÀO TẠO BỘ LAO ĐỘNG - THƯƠNG BINH VÀ XÃ HỘI
TRƯỜNG ĐẠI HỌC LAO ĐỘNG – XÃ HỘI

KIỀU THỊ ÁNH

NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG ĐỘI NGŨ CÁN BỘ, CÔNG CHỨC CẤP XÃ Ở HUYỆN PHÚC THỌ, THÀNH PHỐ HÀ NỘI

LUẬN VĂN THẠC SĨ QUẢN TRỊ NHÂN LỰC

HÀ NỘI - 2015

BỘ GIÁO DỤC VÀ ĐÀO TẠO **BỘ LAO ĐỘNG - THƯƠNG BINH VÀ XÃ HỘI**

TRƯỜNG ĐẠI HỌC LAO ĐỘNG – XÃ HỘI

KIỀU THỊ ÁNH

NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG ĐỘI NGŨ CÁN BỘ, CÔNG CHỨC CẤP XÃ Ở HUYỆN PHÚC THỌ, THÀNH PHỐ HÀ NỘI

Chuyên ngành: Quản trị nhân lực

Mã số : 60340404

LUẬN VĂN THẠC SĨ QUẢN TRỊ NHÂN LỰC

NGƯỜI HƯỚNG DẪN KHOA HỌC: PGS.TS. VŨ QUANG THỌ

HÀ NỘI - 2015

LỜI CAM ĐOAN

Tôi cam đoan công trình nghiên cứu khoa học với đề tài: “Nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã ở huyện Phúc Thọ, thành phố Hà Nội” là của riêng bản thân tôi. Các số liệu, ví dụ và trích dẫn trong Luận văn đảm bảo độ tin cậy, chính xác và trung thực. Những kết luận khoa học của Luận văn chưa từng được ai công bố trong bất kỳ công trình nghiên cứu khoa học nào khác.

Phúc Thọ, ngày 20 tháng 7 năm 2015

Tác giả luận văn

Kiều Thị Ánh

MỤC LỤC

DANH MỤC TỪ VIẾT TẮT IV
DANH MỤC BẢNG V
MỞ ĐẦU 1
1. Lý do chọn đề tài 1
2. Tổng quan các nghiên cứu liên quan đến đề tài 2
3. Mục đích và nhiệm vụ nghiên cứu 5
4. Đối tượng và phạm vi nghiên cứu 6
5. Phương pháp nghiên cứu 6
6. Kết cấu của luận văn 7
CHƯƠNG 1: CƠ SỞ LÝ LUẬN VỀ NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG ĐỘI NGŨ CÁN BỘ, CÔNG CHỨC CẤP XÃ 8
1.1. Một số khái niệm liên quan 8
1.1.1. Cấp xã 8
1.1.2. Cán bộ, công chức 9
1.1.3. Cán bộ, công chức cấp xã 9
1.1.4. Chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã 10
1.1.5. Nâng cao chất lương đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã 12
1.2. Đặc điểm của đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã 13
1.3. Các tiêu chí đánh giá chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã 15
1.3.1. Thể lực 15
1.3.2. Trí lực 17
1.3.3. Tâm lực 19
1.4. Nội dung nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã 21
1.4.1. Nâng cao thể lực 21
1.4.2. Nâng cao trí lực 23
1.4.3. Nâng cao tâm lực 27

1.5. Các nhân tố ảnh hưởng đến chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã 31
1.5.1. Mục tiêu, định hướng phát triển và quan điểm của người lãnh đạo tổ chức 31
1.5.2. Chế độ, chính sách đối xử với đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã 31
1.5.3. Môi trường làm việc và điều kiện làm việc 32
1.5.4. Nhận thức của đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã 33
1.5.5. Văn hóa địa phương..... 34
1.6. Kinh nghiệm của một số huyện trên địa bàn thành phố Hà Nội về nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã..... 35
1.6.1. Kinh nghiệm..... 35
1.6.2. Bài học kinh nghiệm rút ra cho huyện Phúc Thọ 38
CHƯƠNG 2: THỰC TRẠNG NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG ĐỘI NGŨ CÁN BỘ, CÔNG CHỨC CẤP XÃ Ở HUYỆN PHÚC THỌ, THÀNH PHỐ HÀ NỘI40
2.1. Khái quát chung về huyện Phúc Thọ, thành phố Hà Nội..... 40
2.1.1. Điều kiện tự nhiên..... 40
2.1.2. Đặc điểm kinh tế, văn hóa, xã hội 40
2.1.3. Thực trạng chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã ở huyện Phúc Thọ, thành phố Hà Nội..... 44
2.2. Phân tích thực trạng nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã ở huyện Phúc Thọ, thành phố Hà Nội 56
2.2.1. Nâng cao thể lực 56
2.2.2. Nâng cao trí lực..... 58
2.2.3. Nâng cao tâm lực 70
2.3. Đánh giá thực trạng nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã ở huyện Phúc Thọ, thành phố Hà Nội 76
2.3.1. Ưu điểm..... 76
2.3.2. Những hạn chế và nguyên nhân..... 78

CHƯƠNG 3: GIẢI PHÁP NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG ĐỘI NGŨ CÁN BỘ, CÔNG CHỨC CẤP XÃ Ở HUYỆN PHÚC THỌ, THÀNH PHỐ HÀ NỘI 82

3.1. Quan điểm, mục tiêu nâng cao chất lượng cán bộ, công chức cấp xã ở huyện Phúc Thọ, thành phố Hà Nội 82

3.1.1. Quan điểm 82

3.1.2. Mục tiêu 83

3.2. Các giải pháp nâng cao chất lượng cán bộ, công chức cấp xã ở huyện Phúc Thọ, thành phố Hà Nội 84

3.2.1. Nâng cao chất lượng công tác quy hoạch đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã .. 84

3.2.2. Đẩy mạnh và nâng cao chất lượng công tác đào tạo, bồi dưỡng đối với đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã 86

3.2.3. Hoàn thiện, chuẩn hóa các chức danh cán bộ, công chức cấp xã 92

3.2.4. Đổi mới công tác tuyển chọn, bố trí, sử dụng và luân chuyển cán bộ, công chức cấp xã 93

3.2.5. Thực hiện tốt các chế độ và chính sách đối với đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã 95

3.2.6. Hoàn thiện công tác đánh giá đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã 97

3.2.7. Nâng cao chất lượng công tác chăm sóc sức khỏe, xây dựng môi trường làm việc văn hóa cho cán bộ, công chức cấp xã 99

3.2.8. Đẩy mạnh công tác cải cách hành chính, tăng cường đầu tư cơ sở vật chất cần thiết cho công sở cấp xã 100

3.2.9. Nâng cao phẩm chất đạo đức, đẩy mạnh đấu tranh chống tham nhũng trong đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã 100

KẾT LUẬN VÀ KHUYẾN NGHỊ 102

DANH MỤC TÀI LIỆU THAM KHẢO 106

PHỤ LỤC 108

DANH MỤC TỪ VIẾT TẮT

Các từ viết tắt	Giải thích
BCH	Ban chấp hành
BTV	Ban Thường vụ
CBCC	Cán bộ công chức
CMKT	Chuyên môn kỹ thuật
CV	Công việc
CNH	Công nghiệp hóa
HĐH	Hiện đại hóa
HĐND	Hội đồng nhân dân
KN	Kỹ năng
LLCT	Lý luận chính trị
NN	Nhà nước
UBND	Ủy ban nhân dân

DANH MỤC BẢNG

Tên bảng		Trang
Bảng 1.1	Chỉ số đánh giá tình trạng sức khỏe BMI	22
Bảng 2.1	Cơ cấu phân theo độ tuổi của đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã ở huyện Phúc Thọ giai đoạn 2010 - 2014	44
Bảng 2.2	Cơ cấu phân theo giới tính của đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã ở huyện Phúc Thọ giai đoạn 2010 - 2014	45
Bảng 2.3	Trình độ văn hóa của đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã ở huyện Phúc Thọ giai đoạn 2010 -2014	46
Bảng 2.4	Trình độ chuyên môn kỹ thuật của đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã ở huyện Phúc Thọ giai đoạn 2010 - 2014	47
Bảng 2.5	Trình độ lý luận chính trị của đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã ở huyện Phúc Thọ giai đoạn 2010 - 2014	48
Bảng 2.6	Kết quả tự đánh giá của CBCC cấp xã về các kỹ năng nghề nghiệp trong quá trình thực thi nhiệm vụ	50
Bảng 2.7	Kết quả đánh giá của CBCC cấp huyện về các kỹ năng nghề nghiệp của CBCC cấp xã	51
Bảng 2.8	Kết quả đánh giá đạo đức công vụ của CBCC cấp xã	53
Bảng 2.9	Kết quả đánh giá của CBCC cấp xã về mức độ hoàn thành nhiệm vụ	55
Bảng 2.10	Số liệu về khám sức khỏe định kỳ cho đội ngũ CBCC cấp xã ở huyện Phúc Thọ giai đoạn 2010 - 2014	57
Bảng 2.11	Kết quả công tác đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ CBCC cấp xã ở huyện Phúc Thọ năm 2014	60
Bảng 2.12	Hệ số phụ cấp chức vụ lãnh đạo đối với CB cấp xã có trình độ đào tạo CMNV từ trung cấp trở lên	66

Bảng 2.13	Hệ số lương đối với CB cấp xã có trình độ sơ cấp hoặc chưa qua đào tạo trình độ chuyên môn ngiệp vụ	67
Bảng 2.14	Kết quả đánh giá về chính sách tiền lương đối với cán bộ, công chức cấp xã	69
Bảng 2.15	Kết quả đánh giá CBCC cấp xã ở huyện Phúc Thọ trong giai đoạn 2010 – 2014	73
Bảng 2.16	Kết quả đánh giá về hoạt động đánh giá cán bộ, công chức cấp xã ở huyện Phúc Thọ, thành phố Hà Nội	74
Bảng 2.17	Kết quả đánh giá ý thức, thái độ của cán bộ, công chức cấp xã ở huyện Phúc Thọ, thành phố Hà Nội	80

MỞ ĐẦU

1. Lý do chọn đề tài

Trong hệ thống chính trị của chúng ta, chính quyền cấp xã (cấp cơ sở) có một vị trí rất quan trọng, là cầu nối trực tiếp của hệ thống chính quyền nhà nước với nhân dân, thực hiện hoạt động quản lý nhà nước trên các lĩnh vực kinh tế, văn hoá, xã hội, an ninh trật tự, an toàn xã hội ở địa phương theo thẩm quyền được phân cấp, đảm bảo cho các chủ trương, chính sách của Đảng, pháp luật của Nhà nước được triển khai thực hiện trong cuộc sống. Tuy nhiên, chính quyền cấp xã không thể hoàn thành nhiệm vụ của mình một cách hiệu lực và hiệu quả nếu thiếu một đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã vững vàng về chính trị, có đạo đức trong sạch về lối sống, có trí tuệ, kiến thức và trình độ năng lực để thực hiện các công việc được giao.

Như vậy, đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã có vai trò hết sức quan trọng trong xây dựng và hoàn thiện bộ máy chính quyền cấp xã. Đây là vấn đề đặc biệt quan trọng đã được Đảng và Nhà nước quan tâm trong suốt quá trình xây dựng nhà nước dân chủ nhân dân đến nay.

Bước vào thời kỳ đổi mới, kể từ khi có Nghị quyết đại hội toàn quốc lần thứ VI của Đảng (12/1986) và sự phát triển của nền kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa, trong bối cảnh hội nhập kinh tế quốc tế, việc nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức nói chung và cán bộ, công chức cấp xã nói riêng càng trở nên bức thiết, đòi hỏi phải nghiên cứu một cách sâu sắc về chất lượng đội ngũ cán cán bộ, công chức cấp xã nhằm đáp ứng yêu cầu của sự nghiệp đổi mới đất nước.

Tuy nhiên, ở cấp xã hiện nay, chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức trên cả nước nói chung và ở huyện Phúc Thọ nói riêng còn bộc lộ những hạn chế, yếu kém cả về số lượng và chất lượng. Một trong số những hạn chế đó là: trình độ, năng lực của đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã còn non kém chưa

đáp ứng được với yêu cầu và nhiệm vụ đặt ra, đặc biệt là về năng lực quản lý nhà nước, quản lý xã hội, kỹ năng thực thi công vụ, cũng như khả năng vận dụng khoa học công nghệ hiện đại trong công tác quản lý, công việc chuyên môn, nghiệp vụ vẫn còn nhiều hạn chế. Một bộ phận cán bộ, công chức cấp xã còn mang tính bảo thủ, trì trệ, trông chờ, ỷ lại, tinh thần trách nhiệm, ý thức tổ chức kỷ luật, tác phong lề lối làm việc còn yếu. Một bộ phận cán bộ, công chức còn quan liêu, tham nhũng, cục bộ, bè phái, sách nhiễu nhân dân, vi phạm đạo đức lối sống…làm giảm hiệu lực của bộ máy hành chính nhà nước. Tình trạng hẫng hụt các thế hệ cán bộ, công chức ở cấp xã còn khá phổ biến, thiếu đội ngũ nòng cốt kế cận có trình độ chuyên môn cao và các chuyên gia hoạch định chính sách ở cơ sở.

Mặt khác, đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã hàng ngày phải giải quyết một khối lượng công việc rất lớn, đa dạng và phức tạp, liên quan đến tất cả mọi mặt của đời sống chính trị, kinh tế, văn hóa, xã hội, an ninh, quốc phòng ở địa phương. Vì vậy, nếu đội ngũ này thiếu phẩm chất và năng lực sẽ gây những hậu quả tức thời và nghiêm trọng về nhiều mặt cho các địa phương nói riêng và cho cả nước nói chung. Chính vì vậy, đứng trước yêu cầu của công cuộc phát triển kinh tế - xã hội thì chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã càng phải được quan tâm.

Nhận thức được tầm quan trọng của chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã trong sự nghiệp đổi mới và phát triển đất nước, tác giả xin chọn đề tài: ***"Nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã ở huyện Phúc Thọ, thành phố Hà Nội"*** làm đề tài nghiên cứu cho luận văn cao học của mình.

2. Tổng quan các nghiên cứu liên quan đến đề tài

Tình hình nghiên cứu liên quan đến đề tài nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã đã được các nhà nghiên cứu khoa học xã hội và các

nhà hoạt động chính trị quan tâm nghiên cứu dưới nhiều góc độ khác nhau, Có thể kể đến một số công trình nghiên cứu sau:

PGS.TS Nguyễn Phú Trọng và PGS.TS Trần Xuân Sầm (đồng chủ biên): Luận cứ khoa học cho việc nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ trong thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước, Nxb Chính trị quốc gia, Hà Nội, 2003. Trong cuốn sách này, các tác giả đã khẳng định được rõ vị trí, vai trò và yêu cầu khách quan, cấp bách của việc nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức. Đồng thời, góp phần lý giải, hệ thống hóa các căn cứ khoa học của việc nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức. Từ đó đưa ra những phương hướng, giải pháp nhằm nâng cao chất lượng cán bộ, công chức phù hợp với thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa ở nước ta hiện nay. Tuy nhiên, tác phẩm chỉ mới dừng lại ở việc nghiên cứu đối tượng cán bộ, công chức nói chung mà chưa đi sâu vào đối tượng đặc thù là cán bộ, công chức cấp xã.

Luận án tiến sỹ: "*Hoàn thiện việc xây dựng đội ngũ công chức hành chính nhà nước chuyên nghiệp ở Việt Nam"* do Chu Xuân Khánh thực hiện năm 2010. Nội dung luận án tác giả chủ yếu đề cập đến những quan niệm về công chức nhà nước của một số quốc gia khác nhau làm cơ sở để phân tích so sánh với thực tiễn công chức ở Việt Nam, từ đó hệ thống hóa cơ sở lý luận về đội ngũ công chức hành chính nhà nước và tính chuyên nghiệp của đội ngũ công chức hành chính nhà nước. Tác giả đã phân tích đánh giá thực trạng về xây dựng và phát triển đội ngũ công chức hành chính nhà nước Việt Nam trên cơ sở đó rút ra các nhân tố ảnh hưởng đến chất lượng đội ngũ công chức hành chính nhà nước và đề xuất một số giải pháp nhằm xây dựng đội ngũ công chức hành chính chuyên nghiệp ở Việt Nam. Tuy nhiên, tác giả đã không tiếp cận theo hướng về khoa học quản trị nhân lực mà tiếp cận dựa trên quan điểm quản lý hành chính.

Đề tài khoa học cấp nhà nước KX.04.09 (2002-2004) về xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã đáp ứng đòi hỏi của Nhà nước pháp quyền xã hội chủ nghĩa Việt Nam của dân, do dân, vì dân do Bộ Nội vụ chủ trì, đã phân tích tính tất yếu khách quan của việc xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức đáp ứng yêu cầu xây dựng NNPQ XHCN; thực trạng đội ngũ và thể chế quản lý cán bộ, công chức cấp xã; phương hướng và giải pháp xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã.

Luận án tiến sỹ, *"Hoàn thiện pháp luật về cán bộ, công chức chính quyền cấp xã đáp ứng yêu cầu xây dựng Nhà nước pháp quyền xã hội chủ nghĩa"* do Mạc Minh Sản thực hiện năm 2008. Nghiên cứu làm sáng tỏ cơ sở lý luận và thực trạng của pháp luật về cán bộ, công chức chính quyền cấp xã để đưa ra những quan điểm phương hướng và giải pháp cơ bản nhằm hoàn thiện pháp luật về cán bộ, công chức chính quyền cấp xã nhằm đáp ứng yêu cầu xây dựng nhà nước pháp quyền xã hội chủ nghĩa Việt Nam hiện nay.

Ngoài ra, còn có một số bài viết, nghiên cứu được đăng trên các Tạp chí Tổ chức nhà nước, Tạp chí Cộng sản như:

Bài báo: *"Nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã, góp phần xây dựng chính quyền địa phương vững mạnh"* của tác giả Đoàn Văn Tình được đăng trên tạp chí điện tử tổ chức nhà nước ngày 16/3/2015;

Bài báo: *"Chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã từ sau Hội nghị Trung ương 5 khóa IX và một số kiến nghị"* của tác giả ThS. Trần Thị Hạnh, Trường Đại học Nội vụ - Bộ Nội vụ đăng trên chí cộng sản ngày 3/7/2015;

Bài báo: *"Nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức xã, phường, thị trấn"* của Tiến sỹ Dương Trung Ý đăng trên trang thông tin điện tử nhà xuất bản chính trị quốc gia - sự thật ngày 17/7/2013;

Như vậy, các công trình nghiên cứu trên đã đề cập đến các khía cạnh

khác nhau về chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức và có những đóng góp nhất định trong việc hoạch định chủ trương, chính sách và tìm ra một số giải pháp nhằm nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức ở nước ta. Tuy nhiên, các công trình nghiên cứu trên tập trung chủ yếu về mặt phương pháp luận, hoặc nghiên cứu ở phạm vi rộng (toàn bộ đội ngũ cán bộ, công chức nhà nước) chưa chuyên sâu về đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã, mặt khác do nghiên cứu đã lâu nên có nhiều nội dung đã bị lạc hậu so với bối cảnh kinh tế-xã hội có nhiều thay đổi như hiện nay.

Đến nay, ở huyện Phúc Thọ chưa có công trình nghiên cứu nào cụ thể và toàn diện về nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã dưới góc độ khoa học quản trị nhân lực. Do vậy, tác giả nghiên cứu đề tài: "Nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã ở huyện Phúc Thọ, thành phố Hà Nội" là rất cần thiết cả về mặt lý luận và thực tiễn.

Dưới góc độ khoa học, các công trình nghiên cứu nói trên rất có giá trị đối với những người quan tâm đến vấn đề nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã nói chung và đối với tác giả nói riêng. Tác giả sẽ chỉ ra khoảng trống về lý thuyết và thực tiễn, đồng thời có sự chắt lọc và kế thừa những kết quả nghiên cứu trước đó về vấn đề nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã.

3. Mục đích và nhiệm vụ nghiên cứu

Mục đích: Trên cơ sở những lý luận về cán bộ, công chức cấp xã và chất lượng cán bộ, công chức cấp xã, luận văn tập trung làm rõ những nỗ lực nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã ở huyện Phúc Thọ, thành phố Hà Nội và đề xuất giải pháp, kiến nghị nhằm nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã ở huyện Phúc Thọ, thành phố Hà Nội.

Nhiệm vụ:

Hệ thống hóa các khái niệm có liên quan; Đặc điểm đội ngũ cán bộ,

công chức cấp xã; Nội dung nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã; Những nhân tố ảnh hưởng đến chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã và kinh nghiệm ở một số huyện của thành phố Hà Nội về nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã.

Phân tích thực trạng chất lượng và nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã ở huyện Phúc Thọ, nêu ra những kết quả đã đạt được và những hạn chế cần khắc phục, đồng thời phân tích các nguyên nhân dẫn đến hạn chế đó.

Đề xuất các giải pháp và kiến nghị nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã ở huyện Phúc Thọ, thành phố Hà Nội.

4. Đối tượng và phạm vi nghiên cứu

Đối tượng nghiên cứu: Luận văn tập trung nghiên cứu nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã ở huyện Phúc Thọ, thành phố Hà Nội.

Phạm vi nghiên cứu:

Không gian: 23 xã ở huyện Phúc Thọ, thành phố Hà Nội

Thời gian: Nguồn số liệu để phân tích thực trạng tác giả lấy trong khoảng thời gian 5 năm từ năm 2010 đến năm 2014. Các giải pháp đề xuất và kiến nghị cho giai đoạn 2015- 2020.

5. Phương pháp nghiên cứu

- Phương pháp tổng hợp, phân tích so sánh
- Phương pháp thống kê mô tả
- Phương pháp phân tích định tính và định lượng, thu thập dữ liệu từ các nguồn thông tin thứ cấp và nguồn thông tin sơ cấp.
- Phương pháp điều tra xã hội học:

Tác giả thực hiện điều tra xã hội học thông qua điều tra chọn mẫu bằng cách phát phiếu bảng hỏi với 3 mẫu phiếu: Phiếu 1- Hỏi cán bộ, công chức

cấp xã; Phiếu 2- Hỏi cán bộ, công chức cấp huyện; Phiếu 3- Hỏi người dân ở huyện Phúc Thọ, thành phố Hà Nội. Số lượng phiếu điều tra và quy mô mẫu được xác định như sau:

Phiếu 1: Gửi cán bộ, công chức cấp xã để họ tự đánh giá, mỗi xã hỏi 5 người (1 Chủ tịch xã, 1 Phó chủ tịch xã, 3 công chức cấp xã)

Phiếu 2: Gửi cán bộ, công chức cấp huyện để họ đánh giá cán bộ, công chức cấp xã, hỏi 20 người.

Phiếu 3: Gửi người dân để họ đánh giá chất lượng cán bộ, công chức cấp xã, mỗi xã hỏi 5 người

Tác giả đã tiến hành điều tra chọn mẫu ở 10 xã. Như vậy số phiếu phát ra là: Phiếu 1: 10 x 5 = 50 phiếu; Phiếu 2: 20 phiếu; Phiếu 3: 10x5 =50 phiếu

6. Kết cấu của luận văn

Chương 1. Cơ sở lý luận về nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã

Chương 2. Thực trạng nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã ở huyện Phúc Thọ, thành phố Hà Nội

Chương 3. Giải pháp nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã ở huyện Phúc Thọ, thành phố Hà Nội

CHƯƠNG 1
CƠ SỞ LÝ LUẬN VỀ NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG ĐỘI NGŨ CÁN BỘ, CÔNG CHỨC CẤP XÃ

1.1. Một số khái niệm liên quan

1.1.1. Cấp xã

Theo quy định tại điều 110 Hiến pháp nước cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam năm 2012, hệ thống chính trị của nước ta được xây dựng theo bốn cấp gồm: Trung ương; Tỉnh, thành phố trực thuộc trung ương; Quận, huyện, thành phố, thị xã thuộc tỉnh; xã, phường, thị trấn (gọi chung là cấp xã). Như vậy, cấp xã là cấp quản lý thấp nhất trong hệ thống chính trị ở nước ta.

Trong hệ thống chính trị của chúng ta, chính quyền cấp xã có một vị trí rất quan trọng, là cầu nối trực tiếp của hệ thống chính quyền nhà nước với nhân dân, thực hiện hoạt động quản lý nhà nước trên các lĩnh vực kinh tế, văn hóa, xã hội, an ninh trật tự, an toàn xã hội ở địa phương theo thẩm quyền được phân cấp, đảm bảo cho các chủ trương chính sách của Đảng, pháp luật của Nhà Nước được triển khai thực hiện trong cuộc sống.

Cấp xã là nơi trực tiếp giải quyết các vấn đề của người dân: dưới cấp xã không còn cấp quản lý nào khác (xét trong hệ thống quản lý), chính vì vậy mọi vấn đề liên quan đến đời sống của người dân đều do cấp xã trực tiếp thực hiện. So với các cấp quản lý ở Trung ương; Tỉnh, thành phố trực thuộc trung ương; Quận, huyện, thành phố, thị xã thuộc tỉnh thì quy mô của cấp xã nhỏ hơn nhưng các vấn đề phải giải quyết thường phức tạp hơn do mỗi người dân có nhu cầu, hoàn cảnh, lợi ích khác nhau và họ hành động xuất phát từ lợi ích của họ nhiều hơn lợi ích của hệ thống.

Cấp xã là nơi trực tiếp thực hiện đường lối, chủ trương, chính sách của Đảng và Nhà nước, đoàn thể. Sự đúng, sai trong đường lối, chính sách của Đảng và Nhà nước, đoàn thể được thể hiện trực tiếp ở cấp xã, cả về phương

thức thực thi lẫn sự phù hợp hay không phù hợp của đường lối đó với lợi ích của nhân dân.

1.1.2. Cán bộ, công chức

Theo khoản 1, điều 4 luật Cán bộ, công chức được Quốc hội nước Công hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam khóa VII, kỳ họp thứ 4 thông qua ngày 13/11/2008 (sau đây gọi tắt là Luật CBCC) và có hiệu lực thi hành từ ngày 01/01/2010, quy định: "*Cán bộ là công dân Việt Nam được bầu cử, phê chuẩn, bổ nhiệm giữ chức vụ, chức danh theo nhiệm kỳ trong cơ quan của Đảng cộng sản Việt Nam, Nhà nước, tổ chức chính trị - xã hội ở trung ương, tỉnh, thành phố trực thuộc trung ương (sau đay gọi chung là cấp tỉnh), ở quận, huyện, thị xã, thành phố thuộc tỉnh (sau đây gọi chung là cấp huyện) trong biên chế và hưởng lương từ ngân sách nhà nước"*[16, tr.1].

Theo khoản 2, điều 4, luật Cán bộ, công chức quy định: "*Công chức là công dân Việt Nam, được tuyển dụng, bổ nhiệm vào ngạch, chức vụ, chức danh trong cơ quan của Đảng Cộng sản Việt Nam, Nhà nước, tổ chức chính trị - xã hội ở trung ương, cấp tỉnh, cấp huyện; trong cơ quan, đơn vị thuộc Quân đội nhân dân mà không phải là sĩ quan, quân nhân chuyên nghiệp, công nhân quốc phòng; trong cơ quan, đơn vị thuộc Công an nhân dân mà không phải là sĩ quan, hạ sĩ quan chuyên nghiệp và trong bộ máy lãnh đạo, quản lý của đơn vị sự nghiệp công lập của Đảng Cộng sản Việt Nam, Nhà nước, tổ chức chính trị - xã hội (sau đây gọi chung là đơn vị sự nghiệp công lập), trong biên chế và hưởng lương từ ngân sách nhà nước; đối với công chức trong bộ máy lãnh đạo, quản lý của đơn vị sự nghiệp công lập thì lương được bảo đảm từ quỹ lương của đơn vị sự nghiệp công lập theo quy định của pháp luật*" [16, tr.1-2].

1.1.3. Cán bộ, công chức cấp xã

Theo khoản 3, điều 4, luật Cán bộ, công chức quy định: "*Cán bộ xã,*

phường, thị trấn (sau đây gọi chung là cấp xã) là công dân Việt Nam, được bầu cử giữ chức vụ theo nhiệm kỳ trong Thường trực Hội đồng nhân dân, Ủy ban nhân dân, Bí thư, Phó Bí thư Đảng ủy, người đứng đầu tổ chức chính trị - xã hội; công chức cấp xã là công dân Việt Nam được tuyển dụng giữ một chức danh chuyên môn, nghiệp vụ thuộc Ủy ban nhân dân cấp xã, trong biên chế và hưởng lương từ ngân sách nhà nước" [16, tr.2]

Cán bộ cấp xã có các chức danh sau đây: Bí thư, Phó Bí thư Đảng uỷ; Chủ tịch, Phó Chủ tịch Hội đồng nhân dân; Chủ tịch, Phó Chủ tịch Uỷ ban nhân dân; Chủ tịch Uỷ ban Mặt trận Tổ quốc Việt Nam; Bí thư Đoàn Thanh niên Cộng sản Hồ Chí Minh; Chủ tịch Hội Liên hiệp Phụ nữ; Chủ tịch Hội Nông dân (áp dụng đối với xã, phường, thị trấn có hoạt động nông, lâm, ngư, diêm nghiệp và có tổ chức Hội Nông dân Việt Nam); Chủ tịch Hội Cựu chiến binh.

Công chức cấp xã có các chức danh: Trưởng Công an; Chỉ huy trưởng Quân sự; Văn phòng - thống kê; Địa chính - xây dựng - đô thị và môi trường (đối với phường, thị trấn) hoặc địa chính - nông nghiệp - xây dựng và môi trường (đối với xã); Tài chính - kế toán; Tư pháp - hộ tịch; Văn hóa - xã hội.

Công chức cấp xã do cấp huyện quản lý.

1.1.4. Chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã

Chất lượng là một phạm trù phức tạp và có nhiều cách tiếp cận khác nhau. Theo từ điển Tiếng việt thì "*Chất lượng là cái tạo nên phẩm chất, giá trị của một con người, sự vật, sự việc*". Theo Juran – một giáo sư người Mỹ định nghĩa về chất lượng như sau: "Chất lượng là sự phù hợp với nhu cầu". Theo tiêu chuẩn đo lường chất lượng Việt Nam (TCVN-ISO 8402) định nghĩa: "*Chất lượng là tập hợp các đặc tính của một thực thể (đối tượng) tạo cho thực thể (đối tượng) có khả năng thỏa mãn những nhu cầu đã nêu ra hoặc nhu cầu tiềm ẩn*".

Trong mỗi lĩnh vực khác nhau với mục đích khác nhau có nhiều quan điểm về chất lượng khác nhau.

Chất lượng cán bộ, công chức cấp xã được phản ánh thông qua các tiêu chuẩn về trình độ chuyên môn, nghiệp vụ, trình độ ngoại ngữ, tin học, các kỹ năng, kinh nghiệm trong quản lý, thái độ chính trị, đạo đức, tình trạng sức khỏe của đội ngũ cán bộ, công chức trong thực thi công vụ.

Mỗi cán bộ, công chức không tồn tại một cách biệt lập mà phải được đặt trong một chính thể thống nhất của đội ngũ cán bộ, công chức. Vì vậy, quan niệm về chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức phải được đặt trong mối quan hệ biện chứng giữa chất lượng của từng cán bộ, công chức với chất lượng của cả đội ngũ. Như vậy, chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã là chất lượng của tập hợp cán bộ, công chức cấp xã trong một tổ chức, địa phương. Chất lượng đội ngũ không phải là sự tập hợp giản đơn về số lượng mà là sự tổng hợp sức mạnh của toàn bộ đội ngũ cán bộ, công chức. Sức mạnh này bắt nguồn từ phẩm chất vốn có trong mỗi con người và nó được tăng lên gấp bội bởi tính thống nhất của tổ chức, của sự giáo dục, đào tạo, phân công, quản lý và kỷ luật.

Tóm lại, chất lượng của đội ngũ công chức bao gồm:

- Chất lượng của từng công chức: Cụ thể là phẩm chất chính trị, đạo đức; trình độ năng lực và khả năng hoàn thành nhiệm vụ. Chất lượng của từng công chức là yếu tố cơ bản để tạo nên chất lượng của cả đội ngũ.

- Chất lượng của cả đội ngũ với tính chất là một chỉnh thể, thể hiện ở cơ cấu đội ngũ được tổ chức khoa học, có tỷ lệ cân đối, hợp lý về số lượng và độ tuổi được phân bố trên cơ sở các địa phương, đơn vị và lĩnh vực hoạt động của đời sống xã hội.

Như vậy có thể định nghĩa về chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã như sau: "*Chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã là tập hợp tất cả*

các thuộc tính của từng cán bộ, công chức cấp xã cùng sự phối hợp hoạt động chặt chẽ cả về ý chí lẫn hành động của đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã có khả năng đáp ứng yêu cầu, mục tiêu tại một thời điểm nhất định".

1.1.5. Nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã

Nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã là tổng thể các biện pháp có tổ chức, có định hướng tác động lên tập hợp tất cả các thuộc tính và sự phối hợp hoạt động của đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã làm cho thay đổi về chất cao hơn so với thời điểm chưa tác động.

Để nâng cao chất lượng đội ngũ công chức, cần giải quyết tốt mối quan hệ giữa chất lượng với số lượng cán bộ, công chức, chỉ khi nào hai mặt này hài hòa, tác động hữu cơ với nhau thì mới tạo nên sức mạnh đồng bộ của cả đội ngũ.

Đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã được đánh giá là có chất lượng nếu chỉ dựa trên việc xem xét, đánh giá chất lượng của từng thành viên riêng rẽ thì kết quả của việc đánh giá đó sẽ là không chính xác. Để đánh giá chính xác về chất lượng của đội ngũ cán bộ công chức cấp xã phải đánh giá trên quan điểm là một đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã mang tính tổng thể, cụ thể là:

Thứ nhất, chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức được xem xét thông qua các tiêu chí đánh giá như: thể lực (bao gồm thể chất và tâm lý); trí lực (trình độ học vấn, trình độ chuyên môn nghiệp vụ, phương pháp, kỹ năng làm việc, trình độ tin học, ngoại ngữ…) Tâm lực (phẩm chất chính trị, đạo đức công vụ, tác phong làm việc, văn hóa ứng xử và sự tín nhiệm…).

Thứ hai, chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã là sức mạnh của tất cả các thành viên trong đội ngũ đặt trong mối quan hệ tác động qua lại tạo nên sức mạnh tập thể được xem xét cả về mặt số lượng, chất lượng và cơ cấu hay thể hiện tính linh hoạt, phù hợp, tính liên kết và sự phối hợp chặt chẽ, thống nhất cả về ý chí lẫn hành động, đem lại hiệu quả, đáp ứng được yêu cầu

đặt ra và đạt được mục tiêu của tổ chức. Sức mạnh tập thể thông qua sự tác động tương hỗ của các thành viên tạo nên sức mạnh lớn hơn sức mạnh của các thành viên đơn lẻ trong tổ chức.

Chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã được nâng cao biểu hiện ở các khía cạnh sau:

Thứ nhất, chất lượng hoạt động công vụ của cán bộ, công chức cấp xã tăng (tức hiệu suất công việc của cán bộ, công chức cấp xã được nâng cao), các nhiệm vụ mà cấp trên giao luôn hoàn thành tốt.

Thứ hai, trình độ chuyên môn, nghiệp vụ của đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã ngày càng được nâng cao và đảm bảo phù hợp với chức năng, nhiệm vụ của vị trí chức danh đảm nhiệm. Đồng thời, khả năng tiếp thu được những kiến thức về kinh tế thị trường, kiến thức về pháp luật, kiến thức về quản lý nhà nước, ngoại ngữ và tin học… ngày càng tăng để nắm bắt kịp thời những biến động của thực tiễn ở cơ sở, theo kịp những thay đổi và sự phát triển của đất nước, của khu vực và của thế giới.

Thứ ba, năng lực tổ chức các hoạt động ngày càng tốt hơn. Biểu hiện là: có tư duy nhạy bén sáng tạo, có phương pháp làm việc dân chủ khoa học, có tính quyết đoán dám nghĩ, dám làm.

Thứ tư, phẩm chất đạo đức của người cán bộ, công chức cấp xã ngày càng tốt hơn. Đó là sự trung thành với Đảng cộng sản Việt Nam, Nhà nước cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam, bảo vệ Tổ quốc và lợi ích quốc gia; Luôn tôn trọng nhân dân, tận tụy phục vụ nhân dân, lắng nghe ý kiến và chịu sự giám sát của nhân dân.

1.2. Đặc điểm của đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã

Cán bộ, công chức cấp xã là một bộ phận của đội ngũ cán bộ, công chức được hình thành từ việc bầu cử và tuyển dụng. Do đó, đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã có các đặc điểm sau:

Thứ nhất, đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã là những người thực thi hoạt động công vụ ở cấp xã.

Công vụ là một loại hoạt động mang tính quyền lực – pháp lý được thực thi bởi đội ngũ cán bộ, công chức nhà nước hoặc những người khác khi nhà nước trao quyền nhằm thực hiện các chức năng, nhiệm vụ của nhà nước trong quá trình quản lý toàn diện các mặt hoạt động của đời sống xã hội. Người cán bộ, công chức được trao quyền thực thi công vụ, đồng thời, họ có bổn phận phục vụ xã hội, công dân và chịu những ràng buộc nhất định do liên quan đến chức trách đang đảm nhiệm. Họ có thể phải từ chức, bị truy cứu hoặc phải bồi thường thiệt hại nếu không hoàn thành trách nhiệm, sai phạm do quyết định hành chính làm tổn hại lợi ích hợp pháp của công dân, tổ chức.

Thứ hai, đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã được nhà nước đảm bảo các điều kiện cần thiết, quyền lợi chính đáng để có khả năng và yên tâm thực thi công vụ

Để thực hiện công vụ, người CBCC được nhà nước cung cấp các điều kiện cần thiết để tiến hành thực thi công vụ như trụ sở, phương tiện, điều kiện làm việc… Họ được đảm bảo các quyền lợi vật chất và tinh thần như: hưởng lương từ ngân sách nhà nước tương xứng với chức trách và công việc được giao, nhận các loại trợ cấp, phụ cấp bằng tiền hoặc hiện vật và được nhận lương hưu khi đủ thời gian cống hiến cho nền công vụ, được khen thưởng khi có công lao xứng đáng.

Thứ ba, đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã hầu hết là người địa phương, sinh sống tại địa phương, có quan hệ dòng tộc và gắn bó mật thiết với nhân dân. Họ là những người cư trú, sinh sống, gắn bó chặt chẽ với nhân dân địa phương, có mối quan hệ trực tiếp với người thân, gia đình, họ tộc. Do đó, người cán bộ, công chức cấp xã luôn chịu tác động của các mối quan hệ đan xen phức tạp: vừa là người đại diện cho quyền lực của Nhà nước tại địa

phương, vừa là người dân cùng làng, cùng phố, cùng họ tộc... Những mối quan hệ đó vừa thống nhất nhưng cũng vừa mâu thuẫn và có ảnh hưởng không nhỏ đến hiệu qu công vụ. Mặt khác, cán bộ, công chức cấp xã thường có tư liệu sản xuất riêng như ruộng đất, phương tiện, máy móc... Họ có thể tham gia làm kinh tế phụ gia đình, kinh tế tập thể, do đó ngoài thu nhập từ lương, phụ cấp do Nhà nước chi trả, họ có thể có thêm các khoản thu nhập khác.

Thứ tư, hoạt động công vụ của cán bộ, công chức cấp xã là một hoạt động đa dạng và phức tạp, đòi hỏi phải thực hiện thường xuyên và chuyên nghiệp. Cấp xã là nơi giải quyết trực tiếp các vấn đề của người dân, so với các cấp quản lý khác (Trung ương; Tỉnh, thành phố trực thuộc trung ương; quận, huyện, thị xã, thành phố thuộc tỉnh) thì quy mô của cấp xã nhỏ hơn nhưng các vấn đề phải giải quyết thường phức tạp hơn do mỗi người dân có nhu cầu, hoàn cảnh, lợi ích khác nhau và họ hành động xuất phát từ lợi ích của họ nhiều hơn lợi ích của hệ thống. Chính vì vậy, cán bộ, công chức cấp xã phải có chuyên môn sâu, am hiểu thực tế và có kinh nghiệm giải quyết những tình huống khác nhau.

1.3. Các tiêu chí đánh giá chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã

1.3.1. Thể lực

Tất cả cán bộ, công chức cấp xã đều phải có sức khỏe dù làm công việc gì, ở đâu. Sức khỏe là nền tảng quan trọng cho mọi hoạt động. Sức khỏe của cán bộ, công chức cấp xã là một tiêu chí quan trọng đánh giá chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã. Sức khỏe có tác động đến chất lượng lao động cả hiện tại và tương lai. Người lao động nói chung, cán bộ, công chức cấp xã nói riêng có sức khỏe tốt sẽ đem lại năng suất lao động cao hơn bằng việc nâng cao sức bền bỉ, dẻo dai và khả năng tập trung công việc.

Sức khỏe của con người chịu tác động của nhiều yếu tố như: yếu tố về

thu nhập, mức sống, chế độ ăn uống,làm việc và nghỉ ngơi, chế độ y tế, tuổi tác, thời gian công tác, giới tính…

Đặt trên góc độ đánh giá thể lực thì yếu tố sức khỏe được xem xét bởi một số chỉ tiêu sau: Chiều cao, cân nặng, chỉ số khối cơ thể BMI và các chỉ số về bệnh tật như: tình trạng huyết áp, sự ảnh hưởng của các căn bệnh mãn tính như cận thị, viễn thị, tiểu đường, bệnh viêm gan B….Chiều cao, cân nặng luôn là những chỉ tiêu ban đầu để đánh giá về thể lực và qua đó cho biết một phần nào đó về khả năng lao động. Theo quy định tại Quyết đinh số 1613/QĐ-BYT ngày 15 tháng 8 năm 1997 của Bộ Y tế về việc ban hành "Tiêu chuẩn phân loại sức khỏe để khám tuyển khám định kỳ" cho người lao động, thì sức khỏe của người lao động được phân thành 5 loại sau đây:

- Loại I : Rất khoẻ
- Loại II : Khoẻ
- Loại III : Trung bình
- Loại IV : Yếu
- Loại V : Rất yếu

Như vậy, loại I,II là những người có sức khỏe tốt, đảm bảo các chỉ tiêu về cân nặng chiều cao và các chỉ tiêu nhân trắc học khác, không mắc bệnh ãn tính và bệnh nghề nghiệp nào. Loại III, là những người đạt các chỉ tiêu chung ở mức thấp hơn so với loại I và loại II, có mắc một số bệnh tật nhưng vẫn đủ sức khỏe để làm việc (tuy nhên cũng hạn chế ở một số nghề, công việc có tính chất nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm). Loại IV, V: là những người có nhiều chỉ tiêu sức khỏe không đạt, gặp khó khăn và yếu về thể lực, mắc các bệnh mãn tính và kể cả bệnh nghề nghiệp. Nếu người lao động được phân loại sức khỏe loại IV, V sẽ không đảm bảo khả năng làm việc, lao động cũng như đảm bảo việc hoàn thành nhiệm vụ được giao.

Yêu cầu về sức khỏe của cán bộ, công chức cấp xã không chỉ là tiêu

chuẩn bắt buộc khi tuyển dụng công chức mà còn là yêu cầu được duy trì trong cả cuộc đời công vụ của cán bộ, công chức. Trước khi tham gia vào nên công vụ, họ phải đảm bảo đủ sức khỏe để thực hiện nhiệm vụ, công vụ mới được dự tuyển công chức. Trong quá trình công tác, họ phải có đủ sức khỏe để duy trì thực hiện nhiệm vụ, công vụ liên tục với áp lực cao.

1.3.2. Trí lực

1.3.2.1. Trình độ văn hóa và chuyên môn, nghiệp vụ

Trình độ của cán bộ, công chức cấp xã là mức độ về sự hiểu biết, về kỹ năng được xác định hoặc đánh giá theo tiêu chuẩn nhất định nào đó thể hiện ở văn bằng, chứng chỉ mà mỗi người cán bộ, công chức nhận được thông qua quá trình học tập.

Trình độ văn hóa là mức độ tri thức của cán bộ, công chức đạt được thông qua hệ thống giáo dục (tiểu học, trung học cơ sở, phổ thông trung học). Trình độ văn hóa là nền tảng cho nhận thức, tiếp thu đường lối, chủ trương, chính sách của Đảng, pháp luật của nhà nước và triển khai các chủ trương chính sách đó vào thực tiễn. Hạn chế về trình độ văn hóa sẽ dẫn đến hạn chế về khả năng nhận thức và năng lực tổ chức thực hiện nhiệm vụ của đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã.

Trình độ chuyên môn, nghiệp vụ là sự hiểu biết kiến thức và kỹ năng thực hành một nghề nghiệp nhất định. Trình độ chuyên môn, nghiệp vụ của cán bộ, công chức cấp xã phải phù hợp với yêu cầu của từng vị trí công tác để đảm bảo thực hiện tốt chức trách, nhiệm vụ được giao.

Như vậy, có thể nói trình độ văn hóa, chuyên môn, nghiệp vụ là điều kiện tiên quyết trong thực hiện các nhiệm vụ và tạo ra sản phẩm công việc, là một tiêu chí quan trọng để đánh giá chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã.

1.3.2.2. Kỹ năng nghề nghiệp

Kỹ năng là khả năng vận dụng những kiến thức thu nhận được trong một lĩnh vực nào đó vào thực tế. Kỹ năng nghề nghiệp thường gắn với một hoạt động cụ thể ở một lĩnh vực cụ thể như kỹ năng ra quyết định, kỹ năng phối hợp, kỹ năng viết báo cáo, kỹ năng soạn thảo văn bản... Đây là sản phẩm của quá trình tư duy kết hợp với việc tích lũy kinh nghiệm thông qua đào tạo, bồi dưỡng, rèn luyện và công tác.

Kỹ năng nghề nghiệp là tiêu chí quan trọng để đánh giá chất lượng cán bộ, công chức cấp xã khi thực thi nhiệm vụ. Có những kỹ năng cần thiết cho mọi công chức và có những kỹ năng không thể thiếu đối với một nhóm công chức nhất định, phụ thuộc vào tính chất công việc mà họ đảm nhận. Việc phân chia kỹ năng nghề nghiệp thành các nhóm là cơ sở để xác định nội dung bồi dưỡng kỹ năng cho các nhóm công chức khác nhau. Căn cứ vào kết quả mà các kỹ năng hướng đến thì kỹ năng nghề nghiệp đối với cán bộ, công chức cấp xã có thể chia thành các nhóm sau:

- Nhóm kỹ năng liên quan đến đề xuất, ban hành thực hiện và kiểm tra các chính sách và các quyết định quản lý như kỹ năng thu thập, tổng hợp, phân tích và đánh giá thông tin; kỹ năng triển khai các quyết định quản lý; kỹ năng phối hợp; kỹ năng đánh giá dư luận.

- Nhóm kỹ năng quan hệ, giao tiếp như: kỹ năng làm việc nhóm; kỹ năng lắng nghe; kỹ năng thuyết phục; kỹ năng tiếp dân.

- Nhóm kỹ năng tác nghiệp cá nhân như: kỹ năng viết báo cáo; kỹ năng bố trí lịch công tác; kỹ năng lắng nghe; kỹ năng thuyết trình.

1.3.2.3. Hiệu quả thực thi công vụ

Đây là nhóm tiêu chí đánh giá năng lực thực thi nhiệm vụ, phản ánh mức độ hoàn thành nhiệm vụ được giao của đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã. Để đánh giá theo tiêu chí này, cần dựa vào kết quả thực hiện công việc của

cán bộ, công chức cấp xã. Đánh giá thực hiện nhiệm vụ là việc so sánh kết quả thực hiện công việc với những tiêu chuẩn đã xác định trong tiêu chuẩn nghiệp vụ đối với từng chức danh cụ thể.

Kết quả đánh giá mức độ thực hiện nhiệm vụ cho phép phân tích và đánh giá về chất lượng cán bộ, công chức cấp xã trong các hoạt động thực tế. Nếu đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã thường xuyên hoàn thành tốt nhiệm vụ thì đội ngũ đó có chất lượng tốt và ngược lại, nếu không hoàn thành nhiệm vụ thì thể hiện người cán bộ, công chức cấp xã đó có chất lượng thấp.

1.3.3. Tâm lực

1.3.3.1. Phẩm chất chính trị

Phẩm chất chính trị của đội ngũ công chức thể hiện trước hết ở sự tin tưởng tuyệt đối với lý tưởng cách mạng, kiên định mục tiêu độc lập dân tộc và chủ nghĩa xã hội, kiên quyết đấu tranh bảo vệ quan điểm của Đảng, chính sách pháp luật của Nhà nước, không dao động trước những khó khăn, thử thách.

Nghiêm chỉnh chấp hành đường lối, chỉ thị, nghị quyết của Đảng và pháp luật của Nhà nước, kiên quyết chống lại mọi lệch lạc, biểu hiện sai trái trong đời sống xã hội đi ngược với đường lối, chủ trương của Đảng, chính sách pháp luật của Nhà nước.

Phẩm chất chính trị của cán bộ, công chức còn thể hiện thông qua thái độ phục vụ nhân dân, tinh thần gương mẫu trong công tác, tinh thần trách nhiệm đối với nhân dân.

1.3.3.2. Phẩm chất đạo đức

Bản chất Nhà nước ta là nhà nước của nhân dân, do nhân dân và vì nhân dân, do đó, người cán bộ, công chức với tư cách là công bộc của dân, không được phép độc đoán, chuyên quyền ở bất cứ cương vị chức trách nào trong bộ máy nhà nước. Việc đề cao đạo đức của cán bộ, công chức cấp xã được xác định là tiêu chí hàng đầu để đánh giá chất lượng của đội ngũ cán bộ,

công chức cấp xã.

Công việc mà cán bộ, công chức cấp xã đảm nhiệm thực chất là sự ủy thác quyền lực của nhân dân cho nhà nước thực hiện, thông qua đội ngũ cán bộ, công chức cùng cơ sở vật chất hiện thực để thực thi công vụ phục vụ nhân dân. Do đó trong thực thi công vụ phục vụ nhân dân đòi hỏi người cán bộ, công chức cấp xã phải có phẩm chất đạo đức.

Đạo đức của người cán bộ, công chức gồm 2 mặt cơ bản: Đạo đức cá nhân và đạo đức công vụ.

Đạo đức cá nhân của người cán bộ, công chức trước hết thể hiện ở ý thức, niềm tin vào định hướng xã hội chủ nghĩa, quyết tâm thực hiện mục tiêu dân giàu, nước mạnh, dân chủ, công bằng, văn minh. Ngoài ra phẩm chất đạo đức cá nhân còn biểu hiện ở tinh thần và ý thức biết tôn trọng, giữ gìn, kỷ luật, kỷ cương, sống và làm việc theo pháp luật, có lối sống lành mạnh, không tham ô, lãng phí có trách nhiệm cao trong thực thi công vụ, có lòng nhân ái, vị tha, ứng xử đúng đắn trong quan hệ gia đình, bạn bè, hàng xóm, láng giềng và trong xã hội, có tinh thần hướng thiện và hiếu học.

Đạo đức công vụ là những giá trị đạo đức và chuẩn mực pháp lý được áp dụng cho cán bộ, công chức nhà nước và những người có chức vụ quyền hạn khác khi thi hành nhiệm vụ, công vụ. Việc đề cao đạo đức công vụ được xác định là tiêu chí quan trọng để đánh giá chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã.

Đạo đức công vụ được thể hiện trước hết ở tinh thần trách nhiệm và đề cao kỷ luật trong thực thi công vụ: đó là ý thức luôn tìm tòi, sáng tạo, luôn cố gắng hoàn thành nhiệm vụ, công vụ được giao.

Đạo đức công vụ đòi hỏi người cán bộ, công chức nói chung và người cán bộ, công chức cấp xã nói riêng phải thực hành tiết kiệm thời gian, tiền của của nhân dân, sử dụng tiết kiệm công quỹ, tài sản công, tiết kiệm tài nguyên

của đất nước, tích cực chống lãng phí, thực hành tiết kiệm trong các cơ quan nhà nước.

Trong điều kiện mới, đạo đức công vụ yêu cầu người cán bộ, công chức phải thật thà, trung thực, lấy lợi ích tập thể, lợi ích quốc gia làm trọng, tránh lợi dụng chức quyền để mưu lợi cá nhân.

1.4. Nội dung nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã

1.4.1. Nâng cao thể lực

Thể lực là tình trạng sức khỏe của mỗi con người, biểu hiện ở sự phát triển bình thường và có khả năng lao động. Thể lực là cơ sở quan trọng cho hoạt động thực tiễn của con người, có thể đáp ứng được những đòi hỏi về hao phí sức lao động trong quá trình làm việc, đảm bảo cho con người có khả năng học tập và lao động lâu dài.

Theo định nghĩa về sức khoẻ của Tổ Chức Y tế Thế Giới (WHO-World Health Organization): “Sức khoẻ là một trạng thái hoàn toàn thoải mái cả về thể chất, tâm thần và xã hội, chứ không phải là không có bệnh tật hay tàn phế”. Như vậy, sức khỏe bao gồm: sức khỏe thể chất, sức khỏe tinh thần, sức khỏe xã hội.

Sức khỏe thể chất của người lao động nói chung và của CBCC cấp xã nói riêng là sự sảng khoái và thoải mái về thể chất. Cơ sở của sự sảng khoái, thoải mái về thể chất là sức lực, sự nhanh nhẹn, sự dẻo dai, khả năng chống được các yếu tố gây bệnh, khả năng chịu đựng các điều kiện khắc nghiệt của môi trường làm việc.

Sức khỏe tinh thần: Là hiện thân của sự thỏa mãn về mặt giao tiếp xã hội, tình cảm và tinh thần. Nó được thể hiện ở cảm giác sảng khoái, dễ chịu, cảm xúc vui tươi, thanh thản, ở những ý nghĩ lạc quan, yêu đời, ở những quan niệm sống tích cực, dũng cảm, chủ động; ở khả năng chống lại những quan niệm bi quan và lối sống không lành mạnh. Sức khoẻ tinh thần là sự biểu hiện

của nếp sống lành mạnh, văn minh và có đạo đức. Cơ sở của sức mạnh tinh thần là sự thăng bằng và hài hoà trong hoạt động tinh thần giữa lý trí và tình cảm.

Sức khoẻ xã hội thể hiện ở sự thoải mái trong các mối quan hệ chằng chịt, phức tạp giữa các thành viên: Gia đình, Nhà trường, Bạn bè, Xóm làng, Nơi công cộng, Cơ quan... Nó thể hiện ở sự được tán thành và chấp nhận của xã hội. Càng hoà nhập với mọi người, được mọi người đồng cảm, yêu mến càng có sức khỏe xã hội tốt và ngược lại. Cơ sở của sức khỏe xã hội là sự thăng bằng giữa hoạt động và quyền lợi cá nhân với hoạt động và quyền lợi của xã hội, của những người khác; là sự hoà nhập giữa Cá nhân, Gia đình và Xã hội.

Có nhiều chỉ tiêu để đánh giá chất lượng lao động về mặt thể lực như: Chiều cao trung bình, cân nặng trung bình, tuổi thọ trung bình, tỷ lệ suy dinh dưỡng của người lao động, cận thị, viễn thị….

Chiều cao và cân nặng luôn là những chỉ tiêu ban đầu để đánh giá thể lực của người CBCC cấp xã và qua đó cho biết một phần nào đó khả năng lao động của họ. Như vậy, chiều cao và cân nặng như thế nào thì được coi là có sức khỏe tốt cũng như sự phát triển cơ thể bình thường. Theo tổ chức y tế thế giới WHO đã đưa ra chỉ số phát triển BMI là cơ sở để xác định điều đó.

$$BMI = \frac{W}{H^2}$$ Trong đó: W: Cân nặng (kg)

H: Chiều cao (m)

Bảng 1.1 Chỉ số đánh giá tình trạng sức khỏe BMI

Chỉ số BMI	Tình trạng sức khỏe
BMI>=30	Béo phì
25<=BMI<=29.9	Thừa cân
18.5 <= BMI<=24.9	Bình thường
BMI<17	Thiếu năng lượng

Mỗi người lao động đều có thể tự kiểm tra chỉ số BMI của mình, từ đó nắm tình trạng sức khỏe cơ thể mình để điều chỉnh chế độ dinh dưỡng và làm việc hợp lý giúp cải thiện, nâng cao chất lượng sức khỏe cũng như thể lực của bản thân.

Sức khỏe của người lao động nói chung và của CBCC cấp xã nói riêng chịu tác động bởi các yếu tố như: điều kiện tự nhiên, kinh tế, xã hội và được phản ánh thông qua thu nhập, mức sống, môi trường làm việc, chế độ ăn uống, chế độ làm việc, nghỉ ngơi, chế độ y tế, tuổi tác, thời gian công tác, giới tính….Sức khỏe có ảnh hưởng lớn đến năng suất lao động, hiệu quả làm việc. Người CBCC có sức khỏe tốt mới đem lại năng suất lao động cao nhờ có sự bền bỉ, dẻo dai, lâu mệt mỏi và khả năng tập trung trong quá trình làm việc. Như vậy sức khỏe vừa là mục đích, vừa là điều kiện của sự phát triển nên yêu cầu được bảo vệ và chăm sóc sức khỏe là đòi hỏi chính đáng của người lao động nói chung và CBCC cấp xã nói riêng.

1.4.2. Nâng cao trí lực

Trí lực của đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã được thể hiện ở trình độ học vấn, trình độ chuyên môn nghiệp vụ, trình độ lý luận chính trị được áp dụng vào thực tế công việc. Trí lực của đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã là yếu tố quan trọng, quyết định trực tiếp đến hiệu quả thực thi công vụ.

Nâng cao trí lực đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã là nâng cao trình độ học vấn, trình độ chuyên môn, nghiệp vụ, trình độ lý luận chính trị và các kỹ năng nghề nghiệp của đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã. Hạn chế về trình độ học vấn và trình độ chuyên môn, nghiệp vụ, trình độ lý luận chính trị sẽ dẫn đến hạn chế về khả năng trong quá trình thực thi công vụ như: hạn chế về khả năng tiếp thu chủ trương, đường lối của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước và sự chỉ đạo của cấp trên; hạn chế khả năng vận động và quần chúng nhân dân thực hiện đúng chủ trương, đường lối của Đảng, chính sách và pháp

luật của nhà nước; hạn chế về năng lực tổ chức triển khai, giải quyết công việc; hạn chế về khả năng tiếp cận và ứng dụng khoa học kỹ thuật tiên tiến, hiện đại...Tuy nhiên khi xem xét trình độ chuyên môn, nghiệp vụ cần phải lưu ý về sự phù hợp giữa chuyên môn, nghiệp vụ được đào tạo với yêu cầu thực tế của công việc và kết quả làm việc của đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã. Nâng cao trình độ chính trị sẽ giúp cho đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã củng cố bản lĩnh chính trị, giữ vững quan điểm và lập trường tư tưởng đúng đắn.

Để góp phần nâng cao trình độ văn hóa, trình độ chuyên môn nghiệp vụ và trình độ lý luận chính trị của đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã cần thực hiện tốt các hoạt động nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã sau:

Thứ nhất, thực hiện công tác quy hoạch cán bộ, công chức cấp xã

Quy hoạch cán bộ, công chức cấp xã là quá trình thực hiện đồng bộ các chủ trương, biện pháp để tạo nguồn và xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã, là một yêu cầu khách quan đối với mọi lĩnh vực hoạt động của toàn xã hội, nhất là trong điều kiện khoa học công nghệ phát triển, quá trình toàn cầu hóa đang tác động đến sự phát triển của mỗi quốc gia. Làm tốt công tác quy hoạch sẽ thu hút, duy trì số lượng và chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã cần thiết cho tổ chức bộ máy nhà nước ở cấp xã, tạo cơ hội để sử dụng tốt nhất nguồn nhân lực ở cấp xã. Bên cạnh đó, công tác quy hoạch cán bộ, công chức cấp xã có thể giúp chúng ta lường trước những vấn đề nảy sinh do dư thừa hay thiếu nguồn nhân lực trong hệ thống, bảo đảm tính chủ động và hiệu quả cho công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức cấp xã góp phần nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã.

Thứ hai, thực hiện công tác tuyển dụng, bố trí và sử dụng đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã

Do đội ngũ cán bộ cấp xã đảm nhiệm các chức danh theo cơ chế bầu cử và làm nhiệm vụ theo nhiệm kỳ và đội ngũ công chức cấp xã được tuyển dụng

thông qua hình thức thi tuyển hoặc xét tuyển, được giao giữ một chức danh chuyên môn nghiệp vụ thuộc UBND xã. Chính vì vậy, chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã phụ thuộc nhiều vào kết quả bầu cử cán bộ và tuyển dụng công chức.

Nếu công tác tuyển dụng được thực hiện tốt thì sẽ tuyển dụng được người thực sự có năng lực, trình độ, có phẩm chất chính trị và phẩm chất đạo đức tốt bổ sung cho lực lượng cán bộ, công chức cấp xã. Ngược lại, nếu việc tuyển dụng không tốt sẽ không tuyển được những người đủ năng lực và phẩm chất đạo đức cần thiết để thực thi hoạt động công vụ. Điều này dẫn đến, hiệu quả thực thi hoạt động công vụ của đội ngũ cán bộ, công chức thấp, đồng thời gây ra nhiều hiện tượng tiêu cực như tham nhũng, cửa quyền, sách nhiễu đối với nhân dân...

Công tác bố trí và sử dụng cán bộ, công chức cấp xã cũng là một hoạt động góp phần nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã. Chủ tịch Hồ Chí Minh đã phát huy và nâng giá trị truyền thống của cha ông ta: " Dụng nhân như dụng mộc" thành chuẩn mực, nguyên tắc cho công tác cán bộ như sau: "Người đời ai cũng có chỗ hay chỗ dở. Ta phải dùng chỗ hay của người để giúp người sửa chữa chỗ dở. Dùng người như dùng gỗ. Người thợ khéo thì gỗ to, nhỏ, thẳng, cong đều tủy chỗ mà dùng được". Đúng vậy, việc bố trí công tác đúng người đúng việc là động lực thúc đẩy cán bộ, công chức cấp xã phát huy được năng lực, sở trường, hăng say, nhiệt tình, có ý thức trách nhiệm với công việc, hoàn thành tốt nhiệm vụ được giao, khuyến khích tinh thần học hỏi, tích lũy kinh nghiệm, góp phần nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã.

Bên cạnh đó, công tác điều động, luân chuyển, đề bạt, bổ nhiệm hợp lý góp phần tạo môi trường thuận lợi cho đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã phát huy được năng lực, sở trường và ý thức trách nhiệm để họ có thể hoàn thành

tốt nhiệm vụ được giao. Đồng thời, làm tốt công tác này còn khắc phục được tình trạng nơi thừa, nơi thiếu cán bộ và hiện tượng cục bộ, trì trệ, quan liêu tham nhũng, góp phần củng cố niềm tin của nhân dân với Đảng, Nhà nước. Công tác điều động, luân chuyển, đề bạt, bổ nhiệm cũng là quá trình đào tạo, thử thách cán bộ ở những địa bàn, lĩnh vực khó khăn để phát hiện người tài tạo nguồn cán bộ lãnh đạo cấp cao hơn.

Thứ ba, thực hiện công tác đào tạo và bồi dưỡng đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã

Nói về vai trò của đào tạo, bồi dưỡng nói chung, ông Alvin Toffer người Anh có viết: *"Con người nào không được đào tạo, con người đó sẽ bị xã hội loại bỏ. Dân tộc nào không được đào tạo, dân tộc đó sẽ bị đào thải"*. Từ năm 1956, Hồ Chủ Tịch đã từng nói: *"Một dân tộc dốt là một dân tộc yếu"* và *"Không có giáo dục, không có cán bộ thì không nói gì đến nền kinh tế, văn hóa"*.Có thể nói: Giáo dục – đào tạo là con đường cơ bản để nâng cao kiến thức toàn diện và trình độ lành nghề cho nguồn nhân lực, là chìa khóa để con người mở cửa tương lai đi vào các ngành, các lĩnh vực. Đào tạo, bồi dưỡng là hoạt động. Xét về mặt hình thức, nó không gắn với hoạt động quản lý, điều hành nhưng nó giữ vai trò bổ trở và trang bị kiến thức để người cán bộ, công chức cấp xã có đủ năng lực để đáp ứng yêu cầu trong thực thi công vụ.

Đào tạo, bồi dưỡng quyết định trực tiếp đến chất lượng của đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã. Đào tạo, bồi dưỡng là hoạt động nhằm trang bị và nâng cao kiến thức, năng lực cơ bản cho đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã, xây dựng một đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã có đủ phẩm chất, trình độ, năng lực để làm tốt nhất những công việc mà họ được giao. Đào tạo là một quá trình truyền thụ kiến thức mới một cách cơ bản, để người cán bộ, công chức cấp xã lĩnh hội và nắm vững những tri thức, kỹ năng một cách có hệ thống, người cán bộ, công chức sẽ có văn bằng mới hoặc cao hơn trình độ trước khi

được đào tạo. Còn bồi dưỡng là hoạt động bổ sung thêm kiến thức, cập nhật những vấn đề mới có liên quan đến hoạt động công vụ đang thực hiện.

Đào tạo, bồi dưỡng sẽ giúp cho đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã hoàn thiện về trình độ chuyên môn, nghiệp vụ, phù hợp với chức danh công việc đảm nhiệm, thực hiện tốt phương châm phát triển toàn diện là thường xuyên cập nhật được những kiến thức, kỹ năng nghề nghiệp, giúp họ thích ứng được với những đòi hỏi, yêu cầu thay đổi của môi trường làm việc và sự phát triển của khoa học, công nghệ, sự quản lý tiên tiến và tính chuyên nghiệp trong hoạt động công vụ cũng như yêu cầu phát triển của xã hội.

Do đó, địa phương nào có sự quan tâm đến công tác đào tạo, bồi dưỡng sẽ tạo nên đội ngũ cán bộ, công chức có chất lượng góp phần thực hiện tốt mọi nhiệm vụ mà Đảng, Nhà nước giao cho. Ngược lại, nếu không đào tạo, bồi dưỡng hoặc không quan tâm đến công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức cấp xã đúng mức thì nơi đó không thể có đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã có chất lượng cao để đáp ứng yêu cầu, nhiệm vụ của thời kỳ đổi mới, công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước.

1.4.3. Nâng cao tâm lực

Điều 8, Hiến pháp năm 1992 quy định: “Các cơ quan Nhà nước, cán bộ, viên chức Nhà nước phải tôn trọng nhân dân, tận tụy phục vụ nhân dân, liên hệ chặt chẽ với nhân dân, lắng nghe ý kiến và chịu sự giám sát của nhân dân, kiên quyết đấu tranh chống mọi biểu hiện quan liêu, hách dịch cửa quyền tham nhũng”.

Chủ tịch Hồ Chí Minh đánh giá rất cao vị trí, vai trò của người cán bộ, đồng thời cũng đòi hỏi người cán bộ phải có những tiêu chuẩn nhất định, phải tự giác rèn luyện mình về mọi mặt, không ngừng nâng cao phẩm chất và năng lực để xứng đáng với vị trí, vai trò của mình. Người cho rằng, đạo đức chính là cái gốc quan trọng hàng đầu của người cách mạng: “Người cách mạng phải

có đạo đức, không có đạo đức thì dù tài giỏi mấy cũng không lãnh đạo được nhân dân". Người đã đúc kết đạo đức cách mạng của người cán bộ trong 4 chữ: Cần, kiệm, liêm, chính. Ngày nay, bốn chữ đó vẫn giữ nguyên giá trị, là yêu cầu chuẩn mực về đạo đức của người cán bộ, công chức. Cần là cần cù, chịu khó nhưng sâu sắc hơn là ý thức luôn cố gắng hoàn thành công việc được giao kể cả khi gặp điều kiện khó khăn, phức tạp – đó chính là tinh thần trách nhiệm và ý thức kỷ luật trong công việc. Kiệm không chỉ là tiết kiệm chung chung, tiết kiệm cho cá nhân mà quan trọng hơn, sâu sắc hơn là tiết kiệm thời gian, tiền bạc, công sức của người lao động, của nhân dân, của đất nước. Liêm tức là trong sạch, không tham nhũng, không lợi dụng chức vụ, quyền hạn của mình để mưu lợi riêng, không sách nhiễu nhân dân và kiên quyết đấu tranh chống tham nhũng. Chính tức là ngay thẳng, công tâm làm theo kỷ cương phép nước, theo đúng pháp luật.

Luật CBCC năm 2008 quy định về phẩm chất chính trị, đạo đức của CBCC là: "Phải trung thành với Đảng, Nhà nước; bảo vệ danh dự của Tổ Quốc và lợi ích của quốc gia; tôn trọng nhân dân, tận tụy phục vụ nhân dân, lắng nghe ý kiến và chịu sự giám sát của nhân dân; có ý thức tổ chức kỷ luật, tổ chức thực hiện các biện pháp phòng chống quan liêu, tham nhũng thực hành tiết kiệm, chống lãng phí và chịu trách nhiệm về việc để xảy ra quan liêu, lãng phí trong cơ quan, tổ chức đơn vị, phải thực hiện cần, kiệm, liêm, chính, chí công vô tư trong hoạt động công vụ".

Về văn hóa giao tiếp ở công sở theo Điều 16, Luật CBCC: "Trong giao tiếp ở công sở, CBCC phải có thái độ lịch sự, tôn trọng đồng nghiệp; ngôn ngữ giao tiếp phải chuẩn mực, rõ ràng, mạch lạc. CBCC phải biết lắng nghe ý kiến của đồng nghiệp; công bằng, vô tư, khách quan khi nhận xét, đánh giá; thực hiện dân chủ và đoàn kết nội bộ. Khi thi hành công vụ, CBCC phải mang phù hiệu hoặc thẻ công chức, có tác phong lịch sự, giữ gìn uy tín, danh dự cơ

quan, tổ chức, đơn vị và đồng nghiệp".

Về văn hóa giao tiếp với nhân dân theo Điều 17, Luật CBCC: "CBCC phải gần gũi với nhân dân, có tác phong, thái độ lịch sự, nghiêm túc, khiêm tốn, ngôn ngữ giao tiếp phải chuẩn mực, rõ ràng mạch lạc. CBCC không được hách dịch, cửa quyền, gây khó khăn, phiền hà cho nhân dân khi thi hành công vụ".

Nâng cao chất lượng đội ngũ CBCC cấp xã thông qua việc việc nâng cao phẩm chất chính trị, đạo đức công vụ và hiệu quả thực thi công vụ của đội ngũ CBCC cấp xã luôn là yêu cầu đòi hỏi bức thiết, đặc biệt là trong giai đoạn hiện nay mà Đảng và Nhà nước ta đã và đang thực hiện đẩy mạnh toàn diện công cuộc đổi mới phát triển đất nước, đẩy mạnh phát triển kinh tế -xã hội, triển khai mạnh mẽ công tác CCHC; thực hiện rà soát, đơn giản hóa và công khai thủ tục hành chính ở tất cả các nghành, lĩnh vực theo quy định của Chính phủ về kiểm soát thủ tục hành chính, thực hiện có hiệu quả việc giải quyết thủ tục hành chính theo cơ chế "một cửa và một cửa liên thông", "một cửa liên thông hiện đại"…nhằm xây dựng, một nền hành chính phục vụ nhân dân thì cấp xã, phường, thị trấn là một cấp gần dân, đã và đang còn nhiều những vấn đề gây nhiều bức xúc trong nhân dân.

Chính vì vậy, việc nâng cao phẩm chất chính trị, đạo đức công vụ chính là việc xây dựng đội ngũ cán bộ CBCC cấp xã có lập trường tư tưởng chính trị vững vàng, kiên định với mục tiêu lý tưởng cách mạng của Đảng, Nhà nước ta, không chao đảo trước những khó khăn, những tác động từ các yếu tố bên ngoài, trung thành với Tổ quốc, với nhân dân, hết lòng, hết sức phụng sự nhân dân, có ý thức, trách nhiệm với nhiệm vụ được giao, liêm khiết, trung thực, khách quan, công minh, thường xuyên rèn luyện đạo đức công vụ, tuân thủ và có thái độ tích cực trong văn hóa giao tiếp nơi công sở, văn hóa giao tiếp với nhân dân, tác phong và ý thức tổ chức kỉ luật; thực hiện phòng, chống tham nhũng, lãng phí.

Để nâng cao tâm lực của đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã cần phải thực hiện công tác kiểm tra, giám sát và đánh giá hiệu quả thực thi công vụ của cán bộ, công chức cấp xã. Hiệu quả thực thi công vụ phản ánh kết quả cuối cùng của quá trình thực thi hoạt động quản lý nhà nước, phản ánh năng lực thực thi nhiệm vụ quản lý nhà nước của đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã.

Kiểm tra, giám sát là hoạt động nhằm nắm bắt thông tin, diễn biến về tư tưởng, hoạt động của cán bộ, công chức cấp xã nhằm kịp thời phát hiện những mặt mạnh để động viên, khuyến khích họ phát huy. Đồng thời, cũng nhờ kiểm tra mà tìm ra những điểm hạn chế, thiếu sót để bổ sung, uốn nắn kịp thời cho họ, giúp họ không bị nhấn sâu vào những sai lầm. Thực tế cho thấy, nhiều cán bộ, công chức cấp xã khi mới được đề bạt, bổ nhiệm, mới được bầu cử đều là những người tốt, có đạo đức, trung thành, tận tụy và có uy tín đối với quần chúng nhân dân. Song do thiếu sự quản lý, kiểm tra, giám sát thường xuyên nên nhiều cán bộ, công chức cấp xã đã dần thoái hóa, biến chất và sa ngã làm giảm niềm tin của nhân dân vào Đảng và Nhà nước ta. Như vậy có thể thấy công tác kiểm tra, giám sát có ảnh hưởng rất lớn đến chất lượng cán bộ, công chức cấp xã.

Việc đánh giá chính xác hoạt động của cán bộ, công chức cấp xã cũng có ý nghĩa rất quan trọng. Đánh giá đúng cán bộ thì toàn bộ quy trình công tác cán bộ sẽ chính xác, hiệu quả trong chọn người xếp việc được chính xác, giúp cán bộ phát huy tốt sở trường, đồng thời không bỏ sót người tốt, chọn nhầm người xấu... Vì vậy sẽ đổi mới và nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, sẽ tốt cho công việc chung. Ngược lại, nếu đánh giá không đúng cán bộ thì các khâu tiếp theo trong công tác cán bộ sẽ chệch hướng như sử dụng sai, đề bạt sai, bản thân cán bộ được đánh giá không thực chất, có thể sinh ra chủ quan, tự cao tự mãn hoặc trái lại sinh ra bất mãn, tự ti, nhụt chí phấn đấu, làm thiệt cho cán bộ và thậm chí có hại lớn cho Đảng, gây mâu thuẫn, mất đoàn kết nội bộ,

làm xói mòn lòng tin của cán bộ, đảng viên và nhân dân đối với Đảng.

Trên cơ sở kết quả đánh giá mới có thể đưa ra các hình thức sử dụng, đãi ngộ, bố trí, cất nhắc, khen thưởng, kỷ luật đối với CBCC một cách hợp lý.

1.5. Các nhân tố ảnh hưởng đến chất lượng đội ngũ CBCC cấp xã

1.5.1. Mục tiêu, định hướng phát triển và quan điểm của người lãnh đạo tổ chức

- Mục tiêu, định hướng phát triển của tổ chức: Mục tiêu, chiến lược phát triển của tổ chức tác động mạnh mẽ đến hoạt động nâng cao chất lượng nguồn nhân lực. Chính mục tiêu, chiến lược quyết định hướng phát triển của tổ chức, từ đó đặt ra những yêu cầu cho công việc trong thời gian tới của tổ chức và kỹ năng, trình độ nguồn nhân lực cần có, sẽ quyết định hình thức đào tạo, phương pháp đào tạo, số lượng đi đào tạo nhiều hay ít, bộ phận nào có người đi đào tạo, kinh phí đào tạo, sử dụng nhân lực như thế nào để hiệu quả…Từ đó góp phần nâng cao chất lượng nguồn nhân lực của tổ chức.

- Quan điểm của người lãnh đạo tổ chức: Nếu người đứng đầu tổ chức quan tâm, chú trọng đến chất lượng nguồn nhân lực thì hoạt động nâng cao chất lượng nguồn nhân lực sẽ đạt được hiệu quả hơn, nhờ đó chất lượng nguồn nhân lực của tổ chức sẽ được nâng cao. Ngược lại, nếu người đứng đầu không coi trọng việc nâng cao chất lượng nguồn nhân lực thì chất lượng nguồn nhân lực của tổ chức sẽ không được nâng cao.

1.5.2. Chế độ, chính sách đối xử với đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã

Chế độ, chính sách của nhà nước là công cụ điều tiết rất quan trọng trong quản lý kinh tế xã hội, có tác động mạnh mẽ đến hoạt động của người lao động nói chung và cán bộ, công chức cấp xã nói riêng. Chế độ, chính sách hợp lý sẽ góp phần tạo động lực thúc đẩy cán bộ, công chức cấp xã phấn đấu vươn lên, nâng cao ý thức rèn luyện phẩm chất đạo đức, ý thức tổ chức kỷ luật, có trách nhiệm và hoàn thành tốt nhiệm vụ được giao. Ngược lại, chế độ

chính sách không phù hợp sẽ kìm hãm sự phát triển, làm thui chột tài năng, triệt tiêu động lực làm việc của cán bộ, công chức cấp xã, làm họ không tích cực học tập, bồi dưỡng nâng cao trình độ để hoàn thành tốt nhiệm vụ, thiếu trách nhiệm trong thực thi công vụ và phát sinh nhiều hiện tượng tiêu cực như tham nhũng, sách nhiễu nhân dân. Ví dụ như: chính sách thu hút lao động trình độ cao về làm cán bộ, công chức cấp xã, các chế độ chính sách về tiền lương, tiền thưởng, phụ cấp lương, và các khoản phúc lợi khác (BHXH, BHYT, nhà ở, đi lại,...) Nếu địa phương nào có chính sách thu hút lao động trình độ cao về làm việc ở cấp xã như tạo điều kiện trong tuyển dụng, sử dụng cán bộ, công chức và các chế độ chính sách về tiền lương, tiền thưởng, phúc lợi tốt thì sẽ thu hút được lực lượng lao động trình độ cao về làm việc ở cấp xã. Ngược lại, sẽ dẫn đến tình trạng chảy máu chất xám ra khu vực sản xuất kinh doanh, đội ngũ cán bộ, công chức có chất lượng cao chuyển ra khu vực sản xuất kinh doanh làm việc, còn lại những cán bộ, công chức năng lực yếu không có khả năng cạnh tranh thì ở lại làm việc trong khu vực nhà nước.

Như vậy, có thể thấy rằng chế độ chính sách của Đảng và Nhà nước là một nhân tố có ảnh hưởng lớn đến chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã. Nhà nước cần nghiên cứu và có những chế độ, chính sách phù hợp trong từng thời kỳ để nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã.

1.5.3. Môi trường làm việc và điều kiện làm việc

Chất lượng cán bộ, công chức cấp xã bị ảnh hưởng bởi nhiều lý do khách quan đem lại như điều kiện làm việc và môi trường làm việc. Ở đâu có sự quan tâm đầu tư vào cơ sở vật chất, các trang thiết bị, phương tiện làm việc và có môi trường làm việc thuận lợi, quy chế dân chủ được thực hiện tốt, đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã có tinh thần đoàn kết, dân chủ tập thể thì ở đó cán bộ, công chức có động lực làm việc, có điều kiện để hoàn thành tốt nhiệm vụ cấp trên giao. Mặt khác việc tổ chức tốt các hoạt động văn hóa, thể thao

rèn luyện và chăm sóc sức khỏe cả về mặt thể chất cũng như tinh thần một cách thường xuyên sẽ tạo động lực cho Cán bộ, công chức cấp xã hoàn thành tốt nhiệm vụ được giao.

1.5.4. Nhận thức của cán bộ, công chức cấp xã

Nhận thức của đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã chính là nhân tố cơ bản và quyết định nhất đến chất lượng của mỗi cán bộ, công chức cấp xã bởi vì nó là yếu tố chủ quan, yếu tố nội tại bên trong của mỗi con người. Nhận thức đúng là tiền đề, là kim chỉ nam cho những hành động, những việc làm đúng đắn, khoa học và ngược lại. Nếu người cán bộ, công chức cấp xã nhận thức được vai trò, tầm quan trọng của việc phải nâng cao trình độ để giải quyết công việc, nâng cao chất lượng thực thi công vụ thì họ sẽ tham gia các khoá đào tạo, bồi dưỡng một cách tích cực, ham mê và có hiệu quả. Họ sẽ có ý thức trong việc tự rèn luyện, trau dồi, học hỏi những kiến thức, kỹ năng mới, những phương pháp làm việc có hiệu quả. Nếu họ biết được vấn đề nâng cao đạo đức công vụ là hết sức quan trọng, là cái mà nhìn vào đó người ta có thể đánh giá được chất lượng của đội ngũ cán bộ, công chức, tính hiệu lực, hiệu quả của nền hành chính hiện có thì họ sẽ luôn có ý thức để rèn luyện, tu dưỡng đạo đức, phấn đấu để hoàn thành nhiệm vụ, giữ vững đạo đức, phẩm chất cách mạng, có ý thức tổ chức kỷ luật và tinh thần trách nhiệm. Ngược lại, khi cán bộ, công chức cấp xã còn xem thường những chuẩn mực đạo đức, nhân cách, nên thiếu nghiêm khắc với bản thân, không thường xuyên rèn luyện, tu dưỡng tinh thần trách nhiệm sẽ dẫn đến việc mắc bệnh quan liêu, mệnh lệnh, chủ quan, tự tư, tự lợi, tư tưởng cục bộ, địa phương; phai nhạt lý tưởng, mất cảnh giác, giảm sút ý chí, kém ý thức tổ chức kỷ luật, tha hóa về đạo đức, lối sống. Từ đó, dẫn đến tình trạng quan liêu, cửa quyền, sách nhiễu, gây phiền hà đối với nhân dân và lợi dụng chức trách, thẩm quyền được Nhà nước và nhân dân giao phó để nhận hối lộ, tham nhũng, buôn lậu, làm biến

dạng những giá trị và tiêu chuẩn đích thực của người cán bộ, rơi vào chủ nghĩa cá nhân, cơ hội, thực dụng làm suy giảm uy tín của Đảng và niềm tin của nhân dân đối với Nhà nước. Như vậy, nhận thức là vấn đề đầu tiên cần quan tâm trong việc nâng cao chất lượng cán bộ công chức cấp cơ sở cũng như các cấp khác trong bộ máy nhà nước hiện nay.

1.5.5. Văn hóa địa phương

Nền văn hóa của một địa phương được kết tinh từ nhiều yếu tố như những giá trị, niềm tin, thói quen, phong tục tập quán truyền thống…Văn hóa địa phương tuy không ảnh hưởng trực tiếp nhưng nó ảnh hưởng gián tiếp đến nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã. Hiện nay, hầu hết đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã là người địa phương, sinh sống tại địa phương, có quan hệ dòng tộc và gắn bó với dân làng. Thực tế, ở đâu có truyền thống hiếu học thì ở đó có mặt bằng dân trí cao, có nguồn nhân lực trình độ cao nên sẽ tuyển dụng và lựa chọn được đội ngũ cán bộ, công chức có chất lượng, nhân dân cùng đoàn kết giữ gìn và phát huy những giá trị văn hóa truyền thống tốt đẹp của dân tộc, có lối sống văn minh tiến bộ và phát triển thì sẽ tác động tích cực tới chất lượng hoạt động của bộ máy chính quyền cấp xã cũng như đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã. Ngược lại ở đâu có thói quen, phong tục tập quán văn hóa lạc hậu, bảo thủ, cục bộ, địa phương, trông chờ, ỷ lại... sẽ là những nhân tố gây ảnh hưởng xấu đến việc triển khai các chính sách phát triển kinh tế xã hội ở địa phương, tác động đến việc quản lý, hiệu quả thực thi công vụ của CBCC cấp xã. Đồng thời, làm nảy sinh các hiện tượng tiêu cực, mất dân chủ, bè phái, gây cục bộ, chia rẽ, mất đoàn kết, quan liêu, tham nhũng, hách dịch, cửa quyền, sách nhiễu, gây khó khăn, phiền hà cho nhân dân. kinh nghiệm của một số huyện trên địa bàn thành phố Hà Nội về nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã

1.6. Kinh nghiệm của một số huyện trên địa bàn thành phố Hà Nội về nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã

1.6.1. Kinh nghiệm

1.6.1.1. Huyện Đan Phượng

Nhận thức được vai trò, vị trí và tầm quan trọng của đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã trong giai đoạn hiện nay. Huyện Đan Phượng đã triển khai thực hiện nhiều giải pháp trong đó tập trung vào các giải pháp sau:

Một là, nâng cao nhận thức của các cấp ủy đảng, nhất là cấp xã về tính cấp thiết của việc nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức cơ sở hiện nay. Trên cơ sở đó xác định rõ phương hướng, nhiệm vụ và giải pháp xây dựng, từng bước chuẩn hóa, nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã. Phương hướng nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức cơ sở phải theo hướng toàn diện, cả về phẩm chất chính trị, đạo đức, trình độ, năng lực công tác, đổi mới tác phong làm việc theo hướng chuyên nghiệp, thái độ ứng xử đúng mực, văn minh, thực sự là những "công bộc" của dân, vì nhân dân phục vụ. Đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã hiện nay phải đáp ứng được yêu cầu nhiệm vụ đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa, xây dựng và quản lý chính quyền đô thị, xây dựng nông thôn mới.

Hai là, thực hiện tốt công tác quy hoạch cũng như kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng, đánh giá, bố trí, sử dụng cán bộ. Đây là giải pháp mang tính cơ bản, lâu dài mà huyện Đan Phượng áp dụng, bởi nguồn bổ sung cho đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã cơ bản vẫn phải lấy từ cơ sở, nguồn tại chỗ là chính. Thực hiện tốt khâu quy hoạch cán bộ, bảo đảm thực hiện đúng các phương châm, nguyên tắc của công tác quy hoạch cán bộ để có nguồn cán bộ dồi dào, bảo đảm chất lượng và cơ cấu, chú ý đối tượng quy hoạch là cán bộ trẻ, sinh viên tốt nghiệp các trường đại học, cao đẳng, bộ đội xuất ngũ. Gắn xây dựng và thực hiện quy hoạch với kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng cán bộ theo từng

chức danh với các hình thức phù hợp với từng đối tượng. Bên cạnh nội dung đào tạo, bồi dưỡng về lý luận chính trị, chuyên môn nghiệp vụ, quản lý nhà nước, tin học, phải tăng cường bồi dưỡng kiến thức về quản lý hành chính, pháp luật và các kỹ năng hoạt động, công tác ở cơ sở, góp phần nâng cao tính chuyên nghiệp trong thực thi công vụ của đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã.

Ba là, đẩy mạnh việc thu hút sinh viên tốt nghiệp các trường đại học, cao đẳng có chuyên môn phù hợp về công tác tại cơ sở nhằm trẻ hóa, nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã; đồng thời, đẩy mạnh luân chuyển cán bộ huyện về làm cán bộ chủ chốt cấp xã nhằm khắc phục tình trạng khép kín, cục bộ, địa phương trong bố trí các chức danh chủ chốt ở cấp xã; thực hiện luân chuyển, điều động cán bộ đảng sang bên chính quyền và ngược lại để rèn luyện, thử thách, tạo điều kiện cho cán bộ, công chức nắm bắt các lĩnh vực, đúc rút được nhiều kinh nghiệm công tác.

Bốn là, tinh giản bộ máy, số lượng cán bộ, công chức cấp xã theo hướng chỉ có cán bộ chuyên trách và cán bộ chuyên môn, không bố trí cán bộ không chuyên trách cấp xã, những công việc của đội ngũ cán bộ này do cán bộ, công chức cấp xã kiêm nhiệm. Đối với cán bộ chuyên trách không tái cử, hoặc không được bầu vào chức danh mới thì cho nghỉ, đóng bảo hiểm tự nguyện hoặc hưởng trợ cấp một lần để giảm gánh nặng chi ngân sách, phát huy vai trò, trách nhiệm của đội ngũ cán bộ, công chức trong thực hiện chức trách, nhiệm vụ được giao.

Năm là, tiếp tục đổi mới, nâng cao chất lượng đào tạo, bồi dưỡng cán bộ ở các trung tâm bồi dưỡng chính trị huyện. Tích cực đổi mới nội dung, phương pháp đào tạo, bồi dưỡng, xây dựng, hoàn thiện hệ thống chương trình giáo trình, giáo khoa theo hướng thiết thực, vừa trang bị kiến thức cơ bản, vừa cập nhật, nâng cao, vừa trang bị kiến thức lý luận, đồng thời coi trọng bồi dưỡng kỹ năng, nghiệp vụ công tác đối với từng chức danh cán bộ, công chức cơ sở.

Sáu là, đề cao vai trò, trách nhiệm lãnh đạo, chỉ đạo, hướng dẫn, kiểm tra, giúp đỡ của cấp trên, nhất là cấp huyện. Cấp ủy cấp huyện cần tăng cường lãnh đạo, chỉ đạo, kiểm tra, giám sát công tác cán bộ và đội ngũ cán bộ cấp xã, kịp thời phát hiện, uốn nắn những hạn chế, thiếu sót, lệch lạc, bảo đảm việc xây dựng đội ngũ cán bộ cấp xã đúng quan điểm, định hướng của Đảng. Định kỳ sơ kết, tổng kết, rút kinh nghiệm trong xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã, kịp thời biểu dương, khen thưởng những điển hình tiên tiến xuất sắc, xử lý, kỷ luật những trường hợp sai phạm.

1.6.1.2. Huyện Thạch Thất

Để nâng cao chất lượng cán bộ, công chức nói chung và Cán bộ, công chức cấp xã nói riêng, huyện Thạch Thất đã thực hiện nhiều giải pháp nâng cao chất lượng đội ngũ Cán bộ, công chức cấp xã. Những giải pháp chủ yếu mà huyện Thạch Thất triển khai trong những năm qua là:

Thứ nhất, đẩy mạnh công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức cấp xã. Trong những năm qua, công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức cấp xã luôn được huyện ủy, UBND huyện cùng các ban ngành đoàn thể quan tâm và chú trọng. Đã từng bước gắn quy hoạch đào tạo, bồi dưỡng với quy hoạch sử dụng cán bộ. Tập trung đào tạo đồng bộ, toàn diện và tiến tới chuẩn hóa các chức danh các ngạch công chức. Đồng thời, huyện còn hình thành được cơ chế, chính sách nhằm hỗ trợ, động viên khuyến khích kịp thời cán bộ, công chức cấp xã tham gia học tập nâng cao trình độ.

Thứ hai, thực hiện tốt công tác tuyển dụng, bố trí và sử dụng cán bộ, công chức cấp xã. Đối với cán bộ cấp xã thực hiện tuyển dụng theo chế độ bầu cử, đối với công chức cấp xã thực hiện tuyển dụng theo hình thức thi tuyển. Trên cơ sở đó bố trí công việc hợp lý theo yêu cầu công việc, trình độ chuyên môn được đào tạo.

Thứ ba, xây dựng kế hoạch luân chuyển, tăng cường cán bộ huyện về

những cơ sở còn yếu kém hoặc có nhiều cán bộ, chưa được đào tạo về chuyên môn nghiệp vụ để tạo điều kiện cho đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã này đi đào tạo.

Thứ tư, thực hiện rà soát đánh giá sắp xếp lại đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã gắn với việc sửa đổi ban hành một số chính sách cụ thể, phù hợp.

1.6.2. Bài học kinh nghiệm rút ra cho huyện Phúc Thọ

Qua nghiên cứu kinh nghiệm về nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã của một số huyện trong thành phố Hà Nội, có thể rút ra một số kinh nghiệm có thể áp dụng cho nâng cao chất lượng cán bộ, công chức cấp xã ở huyện Phúc Thọ như sau:

Thứ nhất, việc nâng cao chất lượng cho đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã phải được thực hiện đồng bộ các khâu từ khâu tuyển dụng, bố trí, sắp xếp và sử dụng; triển khai quy hoạch, bổ nhiệm, luân chuyển cán bộ lãnh đạo, quản lý về cơ sở; thực hiện đồng bộ các chính sách về đào tạo, bồi dưỡng...

Thứ hai, thực hiện tốt việc tuyển dụng cán bộ, công chức cấp xã thông qua thi tuyển công khai, nghiêm túc, công bằng, tạo điều kiện cho mọi người có cơ hội cạnh tranh. Có như vậy mới tuyển chọn được những người thực sự tài giỏi vào làm việc trong các cơ quan hành chính nhà nước và kích thích cán bộ, công chức cấp xã không ngừng học tập, rèn luyện bản thân để có đủ năng lực, phẩm chất và trình độ nhằm đáp ứng yêu cầu công việc được giao.

Thứ ba, đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã phải được đào tạo thường xuyên, liên tục sau khi được tuyển dụng. Được rèn luyện qua thực tiễn và hội tụ đầy đủ phẩm chất chính trị, đạo đức, trình độ chuyên môn nghiệp vụ và các kỹ năng cần thiết trong thực thi công vụ. Nội dung chương trình đào tạo phải tập trung vào những chuyên môn, nghiệp vụ, các kỹ năng cụ thể để hoàn thành tốt nhiệm vụ được giao trong mỗi vị trí.

Thứ tư, cần bố trí sử dụng hợp lý đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã

nhằm phát huy hết khả năng làm việc tạo điều kiện cho Cán bộ, công chức phát huy hết sở trường của mình. Trong công tác luân chuyển, tăng cường cán bộ về cơ sở phải gắn với quy hoạch cán bộ, ưu tiên tăng cường cán bộ về cơ sở nơi có nhiều cán bộ, công chức chưa đạt chuẩn, nơi có tình hình phức tạp, yếu kém để vừa củng cố vừa nâng cao chất lượng hoạt động của hệ thống chính trị ở đó, vừa tạo điều kiện cho đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã chưa đạt chuẩn đi đào tạo và đào tạo lại để nâng cao trình độ chuyện môn, kỹ năng nghiệp vụ.

Thứ năm, nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã phải đi liền với cải cách hành chính, thực hiện công tác thi tuyển công chức, áp dụng hình thức hợp đồng lao động vào làm việc tại những vị trí đang yếu và thiếu hụt tại các xã, thực hiện rà soát và đánh giá, sắp xếp lại đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã.

CHƯƠNG 2
THỰC TRẠNG NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG ĐỘI NGŨ CÁN BỘ, CÔNG CHỨC CẤP XÃ Ở HUYỆN PHÚC THỌ, THÀNH PHỐ HÀ NỘI

2.1. Khái quát chung về huyện Phúc Thọ, thành phố Hà Nội

2.1.1. Điều kiện tự nhiên

Phúc Thọ là huyện đồng bằng Bắc Bộ, nằm bên bờ hữu ngạn của cả hai con sông: sông Hồng và sông Đáy, của hệ thống sông Hồng. Phúc Thọ có ranh giới phía tây giáp thị xã Sơn Tây, phía nam giáp huyện Thạch Thất, phía đông nam giáp các huyện Quốc Oai và Hoài Đức, phía đông giáp huyện Đan Phượng. Ranh giới phía đông của huyện với các huyện Đan Phượng và Hoài Đức, gần như chính là con sông Đáy, tên cổ là con sông Hát, là phân lưu của sông Hồng. Về phía bắc, sông Hồng là ranh giới của huyện, mà tính từ đông sang tây gồm có: Mê Linh (ở góc phía đông bắc), các huyện của tỉnh Vĩnh Phúc như Yên Lạc (ở phía bắc), Vĩnh Tường (ở góc phía tây bắc). Góc phía đông bắc huyện, trên ranh giới với các huyện Mê Linh và Đan Phượng, tại vị trí các xã Vân Hà, Vân Nam và Hát Môn, huyện có cửa *Hát Môn*, vốn là ngã ba sông phân lưu nước sông Hồng vào sông Đáy.

Huyện Phúc Thọ có 23 đơn vị hành chính gồm 22 xã và 1 thị trấn. Diện tích tự nhiên của huyện Phúc Thọ là 117,3 km². Dân số 161.000 người.

2.1.2. Đặc điểm kinh tế, văn hóa, xã hội

Về kinh tế:

Năm 2014, tốc độ tăng trưởng kinh tế của huyện Phúc Thọ là 10.5%, trong đó: Công nghiệp - Xây dựng cơ bản tăng 11,1%, Dịch vụ tăng 14,4%, Nông nghiệp tăng 5,2%. Cơ cấu kinh tế tiếp tục chuyển dịch theo hướng tích cực, cơ bản đạt so với mục tiêu (Công nghiệp - Xây dựng đạt 37,8% (KH 38%), Nông nghiệp đạt 29,1% (KH 28,8%), Dịch vụ đạt 33,1% (KH 33,2%)).

Tổng sản lượng lương thực, thu nhập bình quân/người/năm đạt và vượt kế hoạch. Tổng giá trị sản xuất ước 6.265 tỷ đồng.

Sản xuất nông nghiệp: Đẩy mạnh phát triển kinh tế nông nghiệp và ứng dụng khoa học công nghệ vào sản xuất; tích cực chuyển dịch cơ cấu cây trồng vật nuôi; mô hình cánh đồng mẫu lớn, chương trình mạ khay, máy cấy đạt năng suất và hiệu quả kinh tế cao. Tổng diện tích gieo trồng 14.091 ha, đạt 96,2% KH, bằng 96% cùng kỳ. Năng suất lúa bình quân đạt 63,3 tạ/ha, ngô 56,2 tạ/ha, đậu tương 19,3 tạ/ha, lạc 20,9 tạ/ha. Giá trị sản xuất trên 1 ha canh tác (trồng trọt) đạt 105 triệu đồng/năm; giá trị sản xuất nông nghiệp (trồng trọt, chăn nuôi gia súc, gia cầm, thuỷ sản) đạt 250 triệu đồng/ha.

Sản xuất Công nghiệp - Tiểu thủ công nghiệp phát triển ổn định và tăng trưởng khá: Tổng giá trị sản xuất ước 1.822 tỷ đồng, tăng 13,1% cùng kỳ, trong đó: khu vực doanh nghiệp 400 tỷ đồng, tăng 24,2% cùng kỳ, khu vực cá thể 1.422 tỷ đồng, tăng 10,6% cùng kỳ. Tổ chức rà soát, lập danh mục các dự án xúc tiến đầu tư phát triển cụm công nghiệp trên địa bàn huyện. Mở 03 lớp nhân cấy nghề với 105 học viên tham dự.

Thương mại - Dịch vụ: Tổng mức lưu chuyển hàng hoá ước 2.645 tỷ đồng, tăng 13,2% cùng kỳ. Phối hợp với sở Công thương, Tổng Công ty Thương mại Hà Nội, BigC Thăng Long tổ chức 02 Phiên chợ Việt và các chuyến bán hàng lưu động tại 5 xã, thị trấn; doanh thu ước đạt 124,1 triệu đồng. Quản lý thị trường đã kiểm tra, xử lý 90 vụ vi phạm, nộp ngân sách 425 triệu đồng, đạt 122% kế hoạch.

Về văn hóa – xã hội:

Văn hoá - Thông tin, Thể thao, Truyền thanh: Làm tốt công tác tuyên truyền các nhiệm vụ chính trị của cấp trên, huyện và các ngày lễ lớn trong năm. Quản lý tốt các hoạt động văn hoá, du lịch; tổ chức các lễ hội văn minh, an toàn, tiết kiệm;

Kiểm tra, cấp phép, không xảy ra vi phạm trong hoạt động kinh doanh dịch vụ văn hoá. Tổ chức thành công, trang trọng và ấn tượng Lễ hội đền Hát Môn và đón nhận bằng xếp hạng di tích cấp Quốc gia đặc biệt, giải chạy Việt dã tranh cúp Hai Bà Trưng; Lễ kỷ niệm 60 năm ngày Giải phóng huyện. Đón nhận bằng xếp hạng cấp Quốc gia đối với 03 di tích: đình, chùa Hương Tảo, miếu Ngọc Tảo. Mở 03 lớp tập huấn công tác gia đình, văn hóa cho 359 học viên. Thực hiện tốt phong trào "Toàn dân đoàn kết xây dựng đời sống văn hóa"; ứng dụng công nghệ thông tin, hộp thư điện tử, phần mềm quản lý văn bản và hồ sơ công vụ. Duy trì tốt hoạt động của Cổng thông tin điện tử huyện với 415 tin, bài, 305 ảnh phục vụ thông tin tuyên truyền, dịch vụ công trực tuyến; tổ chức sinh hoạt cộng đồng ở 94/178 cụm dân cư với nội dung "Nông thôn mới: Văn hóa mới, con người mới" đã được nhân dân đồng tình ủng hộ.

Hoạt động sự nghiệp Văn hóa, TDTT có nhiều tiến bộ. Tổ chức 327 buổi biểu diễn văn nghệ quần chúng, treo 2.475 khẩu hiệu, 1.389m^2 panô, 41.115 cờ các loại. Tổ chức thành công 36 giải thi đấu thể thao cấp huyện, đạt 116% KH. Tham gia các giải thể thao của Thành phố, Quốc gia, Quốc tế đạt 134 huy chương các loại.

Đài Truyền thanh thực hiện tốt nội dung chương trình và thời gian tiếp âm, phát sóng; chất lượng tin, bài, có nhiều đổi mới, phản ánh đa dạng các nhiệm vụ phát triển kinh tế - văn hóa xã hội, an ninh quốc phòng và các nhiệm vụ chính trị của huyện. Đã sản xuất được 275 chương trình, 2.730 tin, bài. Thực hiện 8 chương trình chuyên đề trên trang ngoại thành Đài PT-TH Hà Nội.

Về công tác giáo dục và đào tạo: Trong những năm qua, công tác giáo dục và đào tạo trên địa bàn huyện đã đạt được nhiều thành tựu quan trọng. Quy mô trường, lớp, số người đi học ở các cấp học, ngành học ngày càng tăng lên. Đã hoàn thành và duy trì vững chắc mục tiêu xóa mù chữ và phổ cập giáo

dục tiểu học, trung học cơ sở và trung học phổ thông đúng độ tuổi. Đội ngũ giáo viên được tăng cường và chuẩn hóa. Cơ sở vật chất được đầu tư nâng cấp đảm bảo chất lượng dạy và học. Công tác xã hội hóa giáo dục có bước phát triển, hệ thống các trường dân lập và số học sinh ngoài công lập tăng nhanh.

Năm 2014, thực hiện tốt nhiệm vụ dạy và học; tích cực triển khai thực hiện Nghị quyết Trung ương 8, khóa XI về đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục và đào tạo. Quan tâm kiện toàn đội ngũ cán bộ quản lý và giáo viên đáp ứng yêu cầu, nâng cao chất lượng giáo dục toàn diện. Đầu tư cơ sở vật chất, trang thiết bị dạy học, xây dựng trường đạt chuẩn quốc gia. Đầu tư phòng máy vi tính cho 47/47 trường Tiểu học, THCS, số tiền 9 tỷ 400 triệu đồng và 10 Thư viện đạt chuẩn số tiền 480 triệu đồng. Tổ chức kiểm tra đánh giá, lựa chọn biểu dương và nhân rộng các mô hình điển hình về khuyến học, khuyến tài, xây dựng xã hội học tập ở các xã, thị trấn.

Y tế, Dân số - KHHGĐ: Trong những năm qua, mạng lưới y tế ở cơ sở thường xuyên được củng cố và tăng cường, công tác phòng chống dịch bệnh đã được triển khai có hiệu quả, hạn chế đến mức tối đa dịch bệnh lớn xảy ra. Tổ chức và thực hiện chương trình quốc gia về y tế đạt kết quả, y tế dự phòng được đẩy mạnh, công tác khám chữa bệnh cho nhân dân được quan tâm. Công tác chăm sóc sức khỏe ban đầu cho nhân dân được duy trì tốt, đã khám, điều trị cho trên 223.000 người người. Hoạt động khám, chữa bệnh bằng y học dân tộc phát triển khá, đã khám cho trên 17.300 người người.

Thường xuyên kiểm tra, xử lý, đảm bảo vệ sinh an toàn thực phẩm. Đã cấp 303/563 giấy chứng nhận cơ sở kinh doanh dịch vụ ăn uống đủ điều kiện. Thực hiện tốt quản lý các cơ sở hành nghề y, dược tư nhân.

Tổ chức thực hiện tốt các chiến dịch lồng ghép truyền thông dân số và chăm sóc SKSS/KHHGĐ tại 23 xã, thị trấn. Tổng số người thực hiện các biện pháp tránh thai 8.358 người, đạt 134,8% kế hoạch. Tỷ lệ phát triển dân số tự

nhiên 1,1%, giảm 0,5%. Số trẻ sinh 3.045, giảm 157 trẻ so với cùng kỳ, số sinh con thứ ba trở lên 423 người, giảm 95 người. Làm tốt công tác sàng lọc sơ sinh, lấy 930 mẫu máu gót chân trẻ sơ sinh để làm xét nghiệm. Tỷ số giới tính khi sinh là 117 trẻ trai/100 trẻ gái, tăng 2 trẻ so với kế hoạch.

2.1.3. Thực trạng chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã ở huyện Phúc Thọ, thành phố Hà Nội

Tính đến thời điểm 31/12/2014, huyện Phúc Thọ có tổng số 459 cán bộ, công chức cấp xã (tăng 57 người so với năm 2010), trong đó có 240 người là cán bộ chuyên trách cấp xã, 219 người là công chức cấp xã. Đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã ở huyện Phúc Thọ được đánh giá qua các đặc điểm sau:

2.1.3.1. Xét về cơ cấu tuổi

Bảng 2.1 Cơ cấu phân theo độ tuổi của cán bộ, công chức cấp xã ở huyện Phúc Thọ giai đoạn 2010 - 2014

Đơn vị tính: Người

Cơ cấu tuổi	Dưới 30		Từ 30 đến 50		Từ 50 đến 60		Tổng	
	Số lượng	Tỷ lệ (%)	Số lượng	Tỷ lệ (%)	Số lượng	Tỷ lệ (%)	Số lượng	Tỷ lệ (%)
2010	35	8.7	261	65.0	146	36.3	402	100
2012	40	9.5	262	62.0	120	28.5	421	100
2014	53	11.5	275	59.9	131	28.6	459	100

(Nguồn: Phòng nội vụ huyện Phúc Thọ)

Qua bảng số liệu 2.1 ta thấy, tỷ lệ cán bộ, công chức cấp xã nằm trong nhóm độ tuổi từ 30 đến 50 và nhóm tuổi trên 50 chiếm tỷ lệ cao và có xu hướng giảm nhẹ qua các năm. Cụ thể, nhóm tuổi 30 đến 50, năm 2010 có 261 người chiếm 65%, năm 2012 và năm 2014 chiếm tỷ lệ lần người là 62% và 59.9%; nhóm tuổi trên 50, năm 2010 có 146 người chiếm 36.3%, năm 2012 và năm 2014 chiếm tỷ lệ lần người là 28.5 % và 28.6%. Sở dĩ tỷ lệ cán bộ,

công chức cấp xã tập trung chủ yếu ở hai nhóm độ tuổi 30 đến 50 và trên 50 là bởi đặc thù công việc của cán bộ, công chức cấp xã là phải thường xuyên tiếp xúc với nhân dân nên đòi hỏi phải có kinh nghiệm và uy tín với dân, để nhân dân tin tưởng và bầu cử vào các chức danh lãnh đạo, quản lý ở cấp xã. Nhóm tuổi dưới 30 chiếm tỷ lệ thấp nhất, tuy nhiên, ở nhóm tuổi này lại có sự thay đổi theo chiều hướng tích cực qua các năm. Cụ thể, năm 2010 có 35 người dưới 30 tuổi chiếm 8.7%, đến năm 2014 có 53 người chiếm 11.5% (tăng 17 người so với năm 2010). Nguyên nhân của sự thay đổi này là do việc tuyển dụng mới từ lực lượng sinh viên mới tốt nghiệp ra trường vào làm việc tại cơ quan nhà nước ở địa phương, nhằm tăng cường đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã được đào tạo bài bản, có trình độ chuyên môn tốt để hoàn thành tốt các nhiệm vụ được giao.

2.1.3.2. Về cơ cấu giới tính

Xét về cơ cấu giới tính, đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã là nam giới chiếm tỷ lệ rất cao (trên 70%), nữ giới chiếm tỷ lệ thấp (dưới 30%). Tuy nhiên, tỷ lệ cán bộ, công chức cấp xã là nữ giới có sự thay đổi theo hướng tăng lên qua các năm.

Bảng 2.2 Cơ cấu phân theo giới tính của cán bộ, công chức cấp xã ở huyện Phúc Thọ giai đoạn 2010 - 2014

Đơn vị tính: Người

Cơ cấu giới tính	**Năm 2010**		**Năm 2012**		**Năm 2014**	
	Số lượng	Tỷ lệ (%)	Số lượng	Tỷ lệ (%)	Số lượng	Tỷ lệ (%)
Nam	337	83.8	341	81	342	74.5
Nữ	65	16.2	80	19	117	22.5
Tổng	**402**	**100**	**421**	**100**	**459**	**100**

(Nguồn: Phòng nội vụ huyện Phúc Thọ

Cụ thể là: năm 2010, số CBCC cấp xã là nữ giới có 65 người chiếm 16.2%, đến năm 2014 là 117 người chiếm 22.5% (tăng 52 người so với năm 2010). Tuy tỷ lệ này không lớn so với tỷ lệ nam giới, nhưng sự thay đổi này là dấu hiệu đáng mừng, thể hiện sự quan tâm của các cấp, các ngành trong việc thực hiện quyền bình đẳng giới, góp phần làm cho đời sống xã hội ngày càng được mở rộng và phát triển. (Cụ thể trong bảng 2.2)

2.1.3.3. Xét về trình độ của đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã

- Trình độ văn hóa

Bảng 2.3 Trình độ văn hóa của đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã ở huyện Phúc Thọ giai đoạn 2010 - 2014

Đơn vị tính: người

Trình độ văn hóa	Năm 2010		Năm 2012		Năm 2014	
	Số lượng	Tỷ lệ (%)	Số lượng	Tỷ lệ (%)	Số lượng	Tỷ lệ (%)
THPT	375	93.28	406	96	459	100
THCS	20	4.98	15	4	0	0
Tiểu học	7	1.74	0	0	0	0
Tổng	**402**	**100**	**421**	**100**	**459**	**100**

(Nguồn: Phòng nội vụ huyện Phúc Thọ)

Qua bảng số liệu trên, chúng ta thấy rằng số lượng cán bộ, công chức cấp xã có trình độ văn hóa bậc trung học phổ thông chiếm tỷ lệ cao và có xu hướng tăng lên qua các năm. Số lượng cán bộ, công chức có trình độ văn hóa là THCS và Tiểu học chiếm tỷ lệ thấp và có sự giảm dần qua các năm. Cụ thể là:

Thứ nhất, số lượng cán bộ, công chức có trình độ văn hóa bậc tiểu học là 7 người (chiếm 1.74%) năm 2010 và đến năm 2012, 2014 số lượng này đã giảm xuống còn 0 người chiếm 0%.

Thứ hai, năm 2010 số lượng cán bộ, công chức cấp xã có trình độ văn hóa bậc trung học cơ sở là 20 người, chiếm 4.98%. Đến năm 2012, số lượng CBCC này giảm xuống còn 15 người chiếm 4% và đến năm 2014 là 0 người chiếm 0%.

Thứ ba, năm 2010 số lượng CBCC cấp xã có trình độ THPT là 375 người chiếm 93.28%. Năm 2012, số lượng này tăng lên là 406 người (tăng 31 người so với năm 2010) chiếm 96%. Năm 2014, số lượng này tăng lên 459 người (tăng 57 người so với năm 2010) chiếm 100%.

Như vậy, đến nay chất lượng của đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã ở huyện Phúc Thọ cơ bản đã đạt chuẩn về trình độ học vấn, 100% cán bộ, công chức cấp xã có trình độ học vấn trung học phổ thông. Đây là yếu tố cơ bản góp phần nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã ở huyện Phúc Thọ.

- ***Trình độ chuyên môn, nghiệp vụ***

Bảng 2.4 Trình độ chuyên môn nghiệp vụ của đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã ở huyện Phúc Thọ giai đoạn 2010 - 2014

Đơn vị tính: người

Trình độ CMNV	Năm 2010		Năm 2012		Năm 2014	
	Số lượng	Tỷ lệ (%)	Số lượng	Tỷ lệ (%)	Số lượng	Tỷ lệ (%)
Trên đại học	0	0	0	0	0	0
Đại học	99	24.6	104	25.0	177	38.6
Cao đẳng	16	4.0	21	5.0	23	5
Trung cấp	201	50.0	204	48.0	145	31.6
Sơ cấp	76	19.0	88	21.0	114	24.8
Chưa qua đào tạo	10	2.4	4	1	0	0
Tổng	**402**	**100**	**421**	**100**	**459**	**100**

(Nguồn: Phòng nội vụ huyện Phúc Thọ)

Số liệu bảng 2.4 cho thấy, trình độ chuyên môn, nghiệp vụ của đội ngũ

cán bộ, công chức cấp xã ở huyện Phúc Thọ nhìn chung vẫn còn thấp. Số cán bộ, công chức có trình độ trung cấp, sơ cấp còn chiếm tỷ lệ cao (năm 2014, trình độ trung cấp chiếm 31.6%, sơ cấp chiếm 24.8%). Chưa có cán bộ, công chức nào có trình độ trên đại học. Tuy nhiên có thể thấy cơ cấu trình độ chuyên môn, nghiệp vụ của cán bộ, công chức cấp xã có sự thay đổi theo hướng tích cực qua các năm. Cụ thể: Tỷ lệ cán bộ, công chức cấp xã có trình độ đại học ngày càng tăng lên, năm 2010 có 99 người chiếm 24.6%, đến năm 2014 là 177 người (tăng 78 người so với năm 2010) chiếm 38.6%. Tỷ lệ cán bộ có trình độ trung cấp, chưa qua đào tạo giảm xuống qua các năm. Năm 2010 số cán bộ, công chức có trình độ trung cấp là 201 người chiếm 50%, đến năm 2014 là 145 người (giảm 56 người so với năm 2010) chiếm 31.6%. Số lượng cán bộ, công chức chưa qua đào tạo là 10 người chiếm 2.4 % năm 2010. Năm 2012 giảm xuống còn 4 người chiếm 1% và đến năm 2014 giảm còn 0 người chiếm 0%.

- ***Trình độ lý luận chính trị***

Bảng 2.5 Trình độ lý luận chính trị của đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã ở huyện Phúc Thọ giai đoạn 2010 - 2014

Đơn vị tính: người

Trình độ LLCT	**Năm 2010**		**Năm 2012**		**Năm 2014**	
	Số lượng	Tỷ lệ (%)	Số lượng	Tỷ lệ (%)	Số lượng	Tỷ lệ (%)
Cử nhân	0	0	0	0	1	0.22
Cao cấp	0	0	1	0.24	2	0.44
Trung cấp	200	49.75	220	52.26	317	69.06
Sơ cấp	140	34.83	124	29.45	98	21.35
Chưa qua ĐT	62	15.42	76	18.05	41	8.93
Tổng	**402**	**100**	**421**	**100**	**459**	**100**

(Nguồn: Phòng nội vụ huyện Phúc Thọ)

Bảng 2.5 cho thấy, những năm qua, trình độ lý luận chính trị của đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã có sự thay đổi tích cực qua các năm. Cụ thể là: Số lượng cán bộ, công chức cấp xã đã qua đào tạo lý luận chính trị (từ trình độ trung cấp trở lên) ngày càng tăng và giảm tỷ lệ cán bộ, công chức cấp xã có trình độ sơ cấp và chưa qua đào tạo lý luận chính trị. Cụ thể, năm 2010 có 62 CBCC cấp xã chưa qua đào tạo trình độ lý luận chính trị (chiếm 15.42%) , đến năm 2014 giảm còn 41 người chiếm 8.93%. Bên cạnh đó, tỷ lệ CBCC cấp xã có trình độ lý luận chính trị trung cấp, cao cấp và cử nhân ngày càng tăng lên. Cụ thể là: năm 2010, số lượng cán bộ, công chức có trình độ LLCT bậc trung cấp là 200 người chiếm 49.75%, năm 2014 là 317 người chiếm 69.06% (tăng 117 người so với năm 2010). Từ không có CBCC cấp xã nào có trình độ LLCT bậc cao cấp và cử nhân vào năm 2010, thì đến năm 2012 có 1 CBCC cấp xã có trình độ cao cấp LLCT, năm 2014 có 2 CBCC cấp xã có trình độ LLCT bậc cao cấp và 1 CBCC cấp xã có trình độ LLCT bậc cử nhân.

- ***Kỹ năng nghề nghiệp***

Bên cạnh các tiêu chí về trình độ chuyên môn kỹ thuật, trình độ lý luận chính trị, để đảm bảo thực thi công vụ một cách hiệu quả đòi hỏi đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã cần phải có các kỹ năng nghề nghiệp như: Kỹ năng thu thập, tổng hợp, phân tích và đánh giá thông tin, Kỹ năng triển khai các QĐ quản lý, Kỹ năng phối hợp, Kỹ năng đánh giá dư luận, Kỹ năng làm việc nhóm, Kỹ năng lắng nghe, KN thuyết phục... Tuy nhiên, qua kết quả điều tra bằng bảng hỏi cho thấy các kỹ năng nghề nghiệp của đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã còn nhiều hạn chế. (Cụ thể trong bảng 2.6)

Kết quả điều tra bằng bảng hỏi đối với 50 cán bộ, công chức cấp xã thuộc 23 xã ở huyện Phúc Thọ cho thấy: Cán bộ, công chức cấp xã tự đánh giá các kỹ năng nghề nghiệp ở mức độ trung bình và khá chiếm tỷ lệ cao, số

Bảng 2.6 Kết quả tự đánh giá của CBCC cấp xã về các kỹ năng nghề nghiệp trong quá trình thực thi nhiệm vụ

Đơn vị tính: Người

Các kỹ năng	Yếu		Trung bình		Khá		Tốt		Tổng
	Số lượng	Tỷ lệ (%)	Số lượng	Tỷ lệ (%)	Số lượng	Tỷ lệ (%)	Số lượng	Tỷ lệ (%)	
Thu thập, tổng hợp, phân tích, đánh giá thông tin	2	4	18	36	22	44	8	16	50
Triển khai các QĐ quản lý	2	4	15	30	18	36	15	30	50
KN phối hợp	4	8	27	54	13	26	6	12	50
KN đánh giá dư luận	9	18	15	30	20	40	6	12	50
KN làm việc nhóm	12	24	21	42	8	16	9	18	50
KN lắng nghe	0	0	14	28	28	56	8	16	50
KN thuyết phục	2	4	20	40	16	32	12	24	50
KN tiếp dân	5	10	11	22	30	60	4	8	50
KN viết báo cáo	3	6	31	62	12	24	4	8	50
KN bố trí lịch công tác	0	0	16	32	13	26	21	42	50
KN thuyết trình	13	26	10	20	10	20	17	34	50
Tổng	**52**	**9.5**	**198**	**36**	**190**	**34.5**	**110**	**20**	**550**

(Nguồn: Kết quả điều tra phiếu bảng hỏi)

lượng cán bộ, công chức cấp xã tự đánh giá tốt các kỹ năng chiếm tỷ lệ rất thấp. Bên cạnh đó, vẫn còn nhiều cán bộ, công chức cấp xã tự đánh giá các kỹ năng nghề nghiệp của mình còn yếu. Đặc biệt là các kỹ năng như: kỹ năng làm việc nhóm, kỹ năng thuyết trình và kỹ năng đánh giá dư luận...

Bảng 2. 7 Kết quả đánh giá của CBCC cấp huyện về các kỹ năng nghề nghiệp của CBCC cấp xã

Đơn vị tính: Người

Các kỹ năng	Yếu		Trung bình		Khá		Tốt		Tổng
	Số người	Tỷ lệ (%)	Số người	Tỷ lệ (%)	Số người	Tỷ lệ (%)	Số người	Tỷ lệ (%)	
Thu thập, tổng hợp, phân tích, đánh giá thông tin	2	10	8	40	7	35	3	15	20
Triển khai các QĐ quản lý	4	20	7	35	8	40	1	5	20
Kỹ năng phối hợp	2	10	9	45	7	35	2	10	20
Kỹ năng đánh giá dư luận	7	35	6	30	4	20	3	15	20
KN làm việc nhóm	6	30	4	20	9	45	1	5	20
Kỹ năng lắng nghe	1	5	3	15	8	40	8	40	20
KN thuyết phục	3	15	7	35	5	25	5	25	20
Kỹ năng tiếp dân	5	25	6	30	6	30	3	15	20
KN viết báo cáo	4	20	7	35	6	30	3	15	20
KN bố trí lịch công tác	3	15	5	25	9	45	3	15	20
KN thuyết trình	1	5	6	30	11	50	2	10	20
Tổng	**38**	**17.3**	**68**	**30.9**	**80**	**36.4**	**34**	**15.4**	**220**

(Nguồn: Kết quả điều tra phiếu bảng hỏi)

Theo kết quả đánh giá của cán bộ, công chức cấp huyện thì các kỹ năng nghề nghiệp của cán bộ, công chức cấp xã chủ yếu đạt loại trung bình và khá,

vẫn còn nhiều người hạn chế về kỹ năng nghề nghiệp, đặc biệt là các kỹ năng như: kỹ năng triển khai các quyết định quản lý, kỹ năng làm việc nhóm, kỹ năng thuyết trình,.. Như vậy có thể thấy, kết quả đánh giá của cán bộ, công chức cấp huyện khá sát với kết quả tự đánh giá của đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã. Nhìn chung, đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã ở huyện Phúc Thọ vẫn còn nhiều hạn chế về các kỹ năng nghề nghiệp điều này gây ảnh hưởng không nhỏ đến hiệu quả thực thi công vụ.

2.1.3.4. Về đạo đức công vụ

Để đánh giá đạo đức công vụ của cán bộ, công chức cấp xã trong thực thi công vụ, tác giả đã tiến hành điều tra bằng bảng hỏi với 3 đối tượng là:

(1) Cán bộ, công chức cấp xã tự đánh giá (50 phiếu)

(2) Cán bộ, công chức cấp huyện đánh giá (20 phiếu)

(3) Công dân đánh giá (50 phiếu)

Kết quả thu được như sau:

Qua bảng số liệu 2.8, ta thấy đa phần CBCC cấp xã tự đánh giá tốt về ý thức, thái độ trong quá trình thực thi công vụ. Cụ thể: Về ý thức chấp hành chủ trương, đường lối của Đảng, chính sách và pháp luật của Nhà nước, CBCC cấp xã tự đánh giá là tốt (có 36 người chiếm 72%) và rất tốt (có 14 người chiếm 28%) tỷ lệ này theo đánh giá của CBCC cấp huyện là 30% và 40%. Về tinh thần, thái độ phục vụ nhân dân, CBCC tự đánh giá là tốt (có 30 người chiếm 60%) và rất tốt (có 5 người chiếm 10%), tỷ lệ này theo đánh giá của CBCC cấp huyện là 25% và 35%. Còn về thái độ làm việc, ý thức chấp hành nội quy cơ quan, ý thức hỗ trợ đồng nghiệp... phần lớn CBCC cấp xã tự đánh giá là tốt và rất tốt (cụ thể trong bảng 2.8). Tuy có sự chênh lệch nhỏ giữa kết quả tự đánh giá của cán bộ, công chức cấp xã và kết quả đánh giá của cán bộ cấp huyện nhưng nhìn chung về ý thức, thái độ đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã trong thực thi công vụ được đánh giá cơ bản là tốt.

Bảng 2.8 Kết quả đánh giá đạo đức công vụ của cán bộ, công chức cấp xã

Đơn vị tính: Người

Đạo đức công vụ	Rất tốt		Tốt		Bình thường		Chưa tốt	
	Số lượng	Tỷ lệ (%)	Số lượng	Tỷ lệ (%)	Số lượng	Tỷ lệ (%)	Số lượng	Tỷ lệ (%)
CBCC cấp xã tự đánh giá								
1. Chấp hành chủ trương, đường lối của Đảng, Chính sách và pháp luật của NN	14	28	36	72	0	0	0	0
2. Thái độ làm việc	10	20	38	76	2	4	0	0
3. Chấp hành nội quy cơ quan	34	68	11	22	5	10	0	0
4. Ý thức hỗ trợ đồng nghiệp	6	12	28	56	6	12	0	0
5. Thái độ phục vụ nhân dân	5	10	30	60	13	26	2	4
CBCC cấp huyện đánh giá								
1. Chấp hành chủ trương, đường lối của Đảng, chính sách và pháp luật của NN	6	30	8	40	3	15	3	15
2. Thái độ phục vụ nhân dân	7	35	5	25	5	25	3	15
Công dân đánh giá								
1. Thái độ của CBCC cấp xã khi tiếp xúc và giải quyết CV	25	50	10	20	6	12	9	18
2. Tinh thần trách nhiệm của CBCC cấp xã khi tiếp xúc và giải quyết CV	21	42	16	32	10	20	3	6

(Nguồn: Kết quả điều tra bằng bảng hỏi)

Tuy nhiên, bên cạnh những kết quả đánh giá tích cực trên thì vẫn còn

một số cán bộ, công chức cấp xã có tinh thần, thái độ tiếp công dân còn chưa tốt (thiếu tôn trọng, lịch sự, nhiệt tình khi tiếp công dân, còn hiện tượng hách dịch, cửa quyền, sách nhiễu, gây khó khăn, phiền hà cho nhân dân). Cụ thể theo kết quả điều tra bảng hỏi có 9 người dân đánh giá thái độ của CBCC cấp xã khi tiếp xúc và giải quyết CV là chưa tốt (chiếm 18%), có 3 người đánh giá tinh thần trách nhiệm của CBCC cấp xã khi tiếp xúc và giải quyết CV là chưa tốt (chiếm 6%).

2.1.3.5. Về mức độ hoàn thành nhiệm vụ

Để đánh giá mức độ hoàn thành nhiệm vụ của đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã ở huyện Phúc Thọ, tác giả đưa ra 4 tiêu chí như sau:

- ***Tiêu chí 1: Khối lượng công việc hoàn thành***

Mức độ 1: Không hoàn thành khối lượng công việc được giao

Mức độ 2: Hoàn thành 1 phần công việc được giao

Mức độ 3: Hoàn thành khối lượng công việc được giao

Mức độ 4: Hoàn thành vượt mức

- ***Tiêu chí 2: Chất lượng công việc***

Mức độ 1: Chưa tốt

Mức độ 2: Bình thường

Mức độ 3: Tốt

Mức độ 4: Rất tốt

- ***Tiêu chí 3: Tinh thần trách nhiệm trong thực thi công vụ***

Mức độ 1: Chưa tốt

Mức độ 2: Bình thường

Mức độ 3: Tốt

Mức độ 4: Rất tốt

- ***Tiêu chí 4: Tinh thần phối hợp trong thực thi công vụ***

Mức độ 1: Chưa tốt

Mức độ 2: Bình thường

Mức độ 3: Tốt

Mức độ 4: Rất tốt

Và đã tiến hành điều tra bằng bảng hỏi đối với 50 CBCC cấp xã, 20 CBCC cấp huyện ở huyện Phúc Thọ. Kết quả đánh giá thu được như sau:

Bảng 2.9 Kết quả đánh giá của CBCC cấp xã về mức độ hoàn thành nhiệm vụ

Đơn vị tính: Người

Các tiêu chí ĐG	**Mức độ 1**		**Mức độ 2**		**Mức độ 3**		**Mức độ 4**		**Tổng số**
	Số lượng	Tỷ lệ (%)	Số lượng	Tỷ lệ (%)	Số lượng	Tỷ lệ (%)	Số lượng	Tỷ lệ (%)	
Cán bộ, công chức cấp xã tự đánh giá									
Khối lượng CV	1	2	1	2	48	96	0	0	50
Chất lượng CV	0	0	14	28	35	70	1	2	50
TT trách nhiệm	0	0	25	50	25	50	0	0	50
TT phối hợp	0	0	28	56	22	44	0	0	50
CBCC cấp huyện đánh giá									
Khối lượng CV	1	5	14	70	5	25	0	0	20
Chất lượng CV	0	0	18	90	2	10	0	0	20
TT trách nhiệm	0	0	2	10	12	60	6	30	20
Tinh thần phối hợp	0	0	3	15	10	50	6	30	20

(Nguồn: Kết quả điều tra bằng bảng hỏi)

Kết quả thu được ở bảng 2.9 cho thấy: Số lượng cán bộ, công chức cấp xã tự đánh giá là đã hoàn thành nhiệm vụ được giao chiếm tỷ lệ cao (có 48 người trả lời chiếm 96%), còn số cán bộ, công chức không hoàn thành nhiệm

vụ và hoàn thành một phần nhiệm vụ chiếm tỷ lệ rất thấp (có 1 người trả lời không hoàn thành nhiệm vụ chiếm 2%, 1 người trả lời hoàn thành 1 phần nhiệm vụ được giao chiếm 2%). Về chất lượng công việc, CBCC cấp xã tự đánh giá là rất tốt (có 1 người chiếm 2%), tốt (có 35 người chiếm 70%), bình thường (có 14 người chiếm 28%). Về tinh thần trách nhiệm trong thực thi công vụ, đa số CBCC cấp xã tự đánh giá ở mức bình thường (25 người chiếm 50%) và ở mức rất tốt (25 người chiếm 50%). Về tinh thần phối hợp trong thực thi công vụ thì đa số kết quả tự đánh giá ở mức bình thường và mức tốt (tỷ lệ tương ứng là 56%, 44%). Tuy nhiên, kết quả đánh giá của cán bộ, công chức cấp huyện lại có sự chênh lệch so với kết quả tự đánh giá. Cụ thể là: Về mức độ hoàn thành công việc được giao thì có đến 14 người đánh giá hoàn thành 1 phần công việc được giao chiếm 70%, có 1 người đánh giá không hoàn thành công việc được giao chiếm 5%; Về chất lượng công việc thì đa số cán bộ, công chức cấp huyện đánh giá là bình thường (có 18 người trả lời chiếm 90%); Về tinh thần trách nhiệm và tinh thần phối hợp trong thực thi công vụ chủ yếu được đánh giá là tốt (chiếm 60% và 50%), có 2 người đánh giá tinh thần trách nhiệm là bình thường chiếm 10%, có 3 người đánh giá tinh thần phối hợp là bình thường chiếm 15%.

2.2. Phân tích thực trạng nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã ở huyện Phúc Thọ, thành phố Hà Nội

2.2.1. Nâng cao thể lực

Để nâng cao sức khỏe cho đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã, hàng năm, Huyện ủy, UBND huyện Phúc Thọ đã chỉ đạo các xã thực hiện việc khám sức khỏe định kỳ cho đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã. Địa điểm tại Bệnh viện đa khoa huyện Phúc Thọ. Kết quả khám sức khỏe định kỳ được thể hiện trong bảng 2.10 như sau:

Bảng 2.10 Số liệu về khám sức khỏe định kỳ cho đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã ở huyện Phúc Thọ giai đoạn 2010 - 2014

Đơn vị tính: Người

Nội dung	Năm 2010		Năm 2012		Năm 2014	
	Số lượng	Tỷ lệ (%)	Số lượng	Tỷ lệ (%)	Số lượng	Tỷ lệ (%)
1. Thực hiện khám SKĐK	402	100	421	100	459	100
Số người được khám	157	39	202	48	330	72
Số người chưa được khám	245	61	219	52	129	28
2. Kết quả phân loại sức khỏe	402	100	421	100	459	100
Loại I, II, III	386	96	400	95	450	98
Loại IV	12	3	8	2	9	2
Loại V	4	1	13	3	0	0

(Nguồn: Phòng nội vụ huyện Phúc Thọ)

Bảng số liệu 2.10 cho thấy: Tỷ lệ tham gia khám sức khỏe định kỳ của đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã có sự tăng lên đáng kể qua các năm. Cụ thể: số cán bộ, công chức cấp xã tham gia khám sức khỏe định kỳ năm 2010 là 157 người chiếm 39%, đến năm 2014 là 330 người chiếm 72% (tăng 173 người so với năm 2010). Tuy nhiên, đến năm 2014 vẫn còn 28% cán bộ, công chức cấp xã chưa tham gia khám sức khỏe định kỳ hàng năm. Điều này cho thấy ở nhiều xã vẫn chưa quan tâm, chú trọng đến chăm sóc và khám sức khỏe định kỳ cho đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã. Theo kết quả phân loại sức khỏe của đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã, ta thấy qua các năm số cán bộ, công chức cấp xã có sức khỏe loại I, II, III luôn chiếm tỷ lệ cao (trên 95%), không có người nào mắc bệnh nghề nghiệp. Số cán bộ, công chức có sức khỏe loại IV, V chiếm tỷ lệ nhỏ không đáng kể. Đặc biệt năm 2014, số cán bộ, công chức cấp xã có sức khỏe loại 5 là 0 người.

Ngoài ra, để nâng cao sức khỏe cho đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã, các tổ chức công đoàn cơ sở trên địa bàn huyện thường xuyên phối hợp chặt chẽ với chính quyền địa phương trang bị cơ sở vật chất, dụng cụ, sân bãi tập thể dục và tổ chức các hoạt động giao lưu văn hóa, văn nghệ, thể dục, thể thao, tổ chức đi tham quan... để giúp cho đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã nâng cao sức khỏe về mặt thể chất và tinh thần, tạo động lực cho họ phấn đấu hoàn thành tốt nhiệm vụ được giao.

2.2.2. Nâng cao trí lực

2.2.2.1. Thực hiện công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức cấp xã

Công tác đào tạo bồi dưỡng đội ngũ cán bộ, công chức nói chung và đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã nói riêng luôn được huyện ủy, UBND huyện Phúc Thọ quan tâm và chú trọng. Với mục tiêu chuẩn hóa đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã về trình độ chuyên môn, nghiệp vụ, trình độ lý luận chính trị, kiến thức về quản lý nhà nước, các kỹ năng cần thiết trong quá trình thực thi công vụ...hàng năm huyện Phúc Thọ đã tiến hành đào tạo, bồi dưỡng cho đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã theo các nội dung cơ bản sau:

- Đào tạo, bồi dưỡng nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ phù hợp với chức danh chuyên môn mà cán bộ, công chức đảm nhiệm.

- Đào tạo, bồi dưỡng về trình độ lý luận chính trị theo tiêu chuẩn quy định cho các chức danh cán bộ, ngạch công chức và chức danh lãnh đạo quản lý; tổ chức phổ biến các văn kiện, nghị quyết của Đảng và Nhà nước.

- Đào tạo, bồi dưỡng kiến thức, kỹ năng quản lý nhà nước: Bồi dưỡng kiến thức, kỹ năng theo chương trình quy định cho các công chức và chức danh lãnh đạo quản lý, bồi dưỡng kiến thức, kỹ năng quản lý chuyên ngành theo chế độ quy định bắt buộc hàng năm (5 ngày /năm) đối với công chức theo quy định tại khoản 4, điều 4 nghị định số 18/2010/NĐ-CP ngày 5/3/2010 của Chính phủ về đào tạo bồi dưỡng công chức; Ngoài ra còn bồi dưỡng văn

hóa công sở, kiến thức hội nhập quốc tế, các kỹ năng tin học, ngoại ngữ, kỹ năng soạn thảo văn bản, kỹ năng lãnh đạo, quản lý….

Quy trình đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã ở huyện Phúc Thọ gồm các bước như sau: Xác định nhu cầu đào tạo, bồi dưỡng -> Lập kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng -> Lựa chọn đối tượng đào tạo, bồi dưỡng -> Sắp xếp thời gian cho cán bộ, công chức tham gia khóa đào tạo, bồi dưỡng -> Đánh giá kết quả đào tạo, bồi dưỡng. *(Nguồn: Phòng Nội vụ huyện Phúc Thọ).*

Những năm vừa qua, Huyện ủy, UBND huyện Phúc Thọ cùng các ban ngành đoàn thể đã tích cực triển khai thực hiện các biện pháp để thực hiện công tác đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã một cách tích cực quyết liệt và có hiệu quả nhằm cải thiện chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã đáp ứng với yêu cầu nhiệm vụ trong thời kỳ mới. Đặc biệt là ưu tiên đào tạo đội ngũ cán bộ chủ chốt cấp xã, cán bộ nữ... Kết hợp nhiều hình thức đào tạo như đào tạo tại chức, đào tạo tập trung ngắn hạn và dài hạn... Đồng thời, khuyến khích mạnh mẽ phong trào tự học tập nâng cao trình độ đối với đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã.

Dưới sự quan tâm lãnh đạo, chỉ đạo của các cấp ủy đảng, chính quyền và đoàn thể, cùng sự cố gắng và nỗ lực phấn đấu học tập của đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã, công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức cấp xã trong những năm qua đã đạt được nhiều kết quả quan trọng:

- *Về công tác đào tạo:* Năm 2014, Ủy ban nhân dân huyện Phúc Thọ đã phối hợp cùng trường đào tạo cán bộ Lê Hồng Phong duy trì và thực hiện nghiêm túc chương trình và quy chế học tập lớp trung cấp lý luận chính trị – hành chính với tổng số học viên là 97 đồng chí. Lớp sơ cấp LLCT 50 đồng chí và lớp bồi dưỡng LLCT 135 đồng chí.

- *Về công tác bồi dưỡng:*

Bảng 2.11 Kết quả công tác bồi dưỡng cán bộ, công chức cấp xã ở huyện Phúc Thọ năm 2014

Đơn vị tính: người

Khối đảng	
Tập huấn công tác tuyên truyền miệng	46
Bồi dưỡng nghiệp vụ công tác kiểm tra Đảng	23
Khối đoàn thể	
Bồi dưỡng nghiệp vụ công tác công đoàn	23
Bồi dưỡng nghiệp vụ công tác hội LHPN	23
Tập huấn MTTQ	23
Tập huấn HND	23
Tập huấn nghiệp vụ công tác Đoàn, Hội, Đội	23
Tập huấn công tác Hội cựu chiến binh	23
Khối nhà nước	
Bồi dưỡng nghiệp vụ công tác tư pháp	56
Tập huấn cải cách hành chính	147
Bồi dưỡng kiến thức quốc phòng, an ninh	220
Tập huấn kiến thức hoạt động xây dựng, quản lý trật tự xây dựng	111
Tập huấn công nghệ thông tin cho công chức văn phòng – thông kê xã	96
Bồi dưỡng chuyên môn, nghiệp vụ cho đội ngũ công an xã.	120
Bồi dưỡng kiến thức, kỹ năng QLNN ngạch chuyên viên	200

(Nguồn: Báo cáo công tác đào tạo, bồi dưỡng năm 2014 - Trung tâm giáo dục chính trị huyện Phúc Thọ)

- *Về trình độ văn hóa:* Năm 2014, đã xóa bỏ số cán bộ, công chức cấp xã có trình độ học vấn tiểu học và trung học cơ sở, đạt 100% cán bộ, công chức cấp xã có trình độ văn hóa trung học phổ thông.

- *Về trình độ lý luận chính trị:* Số lượng cán bộ, công chức cấp xã có

trình độ TC LLCT tăng lên. Năm 2014, có 97 cán bộ, công chức cấp xã được tham gia học tập lớp trung cấp LLCT tại trung tâm BD chính trị huyện Phúc Thọ.

- *Về trình độ chuyên môn, nghiệp vụ:* có 957 cán bộ, công chức cấp xã được tham gia học tập tại các lớp bồi dưỡng kiến thức chuyên môn, nghiệp vụ (gồm nghiệp vụ: Tư pháp – Hộ tịch, Văn hóa - Xã hội, Văn phòng – Thống kê, công tác đoàn thể, công tác xây dựng Đảng, Công an, Quân sự…)

- *Về quản lý nhà nước*: có 200 cán bộ, công chức cấp xã được đào tạo, bồi dưỡng kiến thức về quản lý nhà nước.

Như vậy có thể thấy trong những năm qua huyện Phúc Thọ đã rất quan tâm, tạo điều kiện cho đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã được tham gia các chương trình đào tạo, bồi dưỡng nâng cao trình độ lý luận chính trị, trình độ chuyên môn nghiệp vụ, các kiến thức về quản lý nhà nước, kiến thức về tin học…. Qua đó, đã từng bước nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã đáp ứng được các nhiệm vụ được giao, tỷ lệ cán bộ, công chức cấp xã chuẩn hóa về trình độ chuyên môn, trình độ, lý luận chính trị liên tục được tăng lên qua các năm. Sau các khóa đào tạo, bồi dưỡng, đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã đã trưởng thành hơn, năng lực thực hiện công việc được nâng lên, từ đó hoàn thành tốt nhiệm vụ được giao.

Bên cạnh những kết quả đạt được, công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức cấp xã ở huyện Phúc Thọ vẫn còn nhiều mặt hạn chế, yếu kém như:

- Đối với chương trình bồi dưỡng về kỹ năng nghiệp vụ cho cán bộ, công chức còn dàn trải, trùng lặp nhiều với chương trình được đào tạo trong các trường Đại học, cao đẳng và trung cấp chuyên nghiệp. Nội dung chương trình chậm được đổi mới. Kinh phí đào tạo còn chưa được đầu tư đúng mức, chưa đáp ứng được so với yêu cầu thực tế. Cơ sở vật chất phục vụ cho công tác đào tạo bồi dưỡng, các điều kiện để phục vụ cho người học còn có hạn chế như: chưa có thư viện, phòng đọc, sân thể thao... Cơ sở vật chất phục vụ cho

giáo viên làm công tác giảng dạy, nghiên cứu như: bàn ghế làm việc, máy vi tính .v.v.. một số đã cũ, hư hỏng nhưng chưa được thay thế gây ảnh hưởng đến chất lượng đào tạo. Giảng viên chủ yếu giảng dạy theo phương pháp truyền thống, độc thoại.

- Bên cạnh đó, còn có một số cán bộ, công chức cấp xã có độ tuổi cao, khả năng tiếp thu chậm, kiến thức phổ thông bị quên nhiều nên dẫn đến tâm lý ngại học, một số có tâm lý bằng lòng với kiến thức đã có, ỷ lại vào kinh nghiệm cá nhân nên luôn có tư tưởng không cần phải đào tạo, bồi dưỡng nữa.

- Việc xác định đối tượng cán bộ, công chức cấp xã được cử đi đào tạo, bồi dưỡng, xây dựng nội dung chương trình đào tạo thực hiện chưa tốt dẫn đến việc cử người đi đào tạo, bồi dưỡng chưa đúng với mục tiêu của chương trình đào tạo. Chương trình đào tạo chưa đổi mới, chưa sát cho các loại đối tượng đào tạo và còn nặng về kiến thức lý thuyết, chưa chú trọng nhiều đến kiến thức chuyên môn, các nhiệm vụ cụ thể, các kỹ năng cần
thiết trong thực thi công vụ.

2.2.2.2. Thực hiện công tác quy hoạch, bố trí, sử dụng cán bộ, công chức cấp xã

Công tác quy hoạch đội ngũ cán bộ cấp xã ở huyện Phúc Thọ

Công tác quy hoạch đội ngũ cán bộ cấp xã có ảnh hưởng lớn đến chất lượng đội ngũ cán bộ cấp xã. Thực hiện công tác quy hoạch cán bộ cấp xã là để không ngừng nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý cấp xã. Nhận thức được tầm quan trọng của công tác này, trong những năm vừa qua, huyện ủy, UBND huyện Phúc Thọ rất quan tâm, chú trọng đến công tác quy hoạch đội ngũ cán bộ cấp xã.

Thực hiện chủ trương nâng cao chất lượng và trẻ hóa đội ngũ cán bộ cấp xã; cán bộ, công chức được xem xét đưa vào quy hoạch giữ chức vụ Chủ tịch, Phó Chủ tịch HĐND; Chủ tịch, Phó Chủ tịch UBND cấp xã phải có đủ tiêu chuẩn chung và tiêu chuẩn cụ thể của từng chức vụ theo quy định (nếu

chưa đủ chuẩn thì phải đào tạo, bồi dưỡng để đạt chuẩn theo quy định). Nhân sự đưa vào quy hoạch phải có đủ tiêu chuẩn, điều kiện, bảo đảm tính liên tục, kế thừa, phát triển, chuyển tiếp liên tục, vững vàng giữa các thế hệ.

Hiện nay, quy trình quy hoạch cán bộ cấp xã ở huyện Phúc Thọ được thực hiện như sau:

(1) Chuẩn bị xây dựng quy hoạch

- Rà soát, đánh giá đội ngũ cán bộ về số lượng, cơ cấu tuổi, ngành nghề, giới tính…

- Xác định phương án xây dựng cấp ủy khóa tới và cụ thể hóa tiêu chuẩn cán bộ (Căn cứ vào nhiệm vụ chính trị, căn cứ vào tiêu chuẩn chung của cán bộ, nhiệm vụ, đặc điểm của từng địa phương và tình hình đội ngũ cán bộ để xác định tiêu chuẩn cụ thể của từng chức danh, cơ cấu số lượng đưa vào quy hoạch).

(2) Các bước tiến hành quy hoạch

Ban chấp hành Đảng bộ cấp xã tiến hành rà soát, lập danh sách nhân sự có triển vọng dự kiến đưa vào nguồn quy hoạch ban chấp hành, ban thường vụ cấp ủy cấp xã, các chức danh cán bộ diện ban thường vụ cấp ủy huyện, thành phố quản lý như: Bí thư, phó bí thư Đảng ủy, Chủ tịch, PCT HĐND, UBND cấp xã, các chức danh thuộc diện cấp ủy cấp xã quản lý như: cấp trưởng, cấp phó các ban ngành, đoàn thể, công an, quân sự cấp xã…. Các thông tin cơ bản gồm có: Họ và tên, ngày tháng năm sinh, ngày vào đảng, chức vụ, ngạch bậc công chức, đơn vị công tác, trình độ chính trị, trình độ chuyên môn - nghiệp vụ, trình độ tiếng anh, tin học…

Bước 1. Phát hiện và giới thiệu nguồn

Việc phát hiện, giới thiệu nguồn phải tổ chức hội nghị đầy đủ các thành phần: Tập thể Đảng ủy, toàn thể cán bộ, công chức cấp xã, bí thư chi bộ, trực thuộc Đảng ủy cơ sở, cụm trưởng… Tổ chức bỏ phiếu giới thiệu nguồn quy

hoạch Ban chấp hành, Ban thường vụ, Bí thư, Phó bí thư Đảng ủy, Chủ tịch, PCT, Ủy viên TT HĐND, UBND cấp xã, cấp trưởng, cấp phó các ban ngành, đoàn thể xã.

Bước 2. Tổ chức lấy ý kiến BCH Đảng bộ

Hội nghị BCH Đảng bộ cấp xã nghiên cứu các phương án quy hoạch do Ban Thường vụ chuẩn bị, phân tích về số lượng, cơ cấu đội ngũ cán bộ, lãnh đạo, quản lý, tham khảo các thông tin về cán bộ, tiêu chuẩn chức danh cán bộ, kết quả giới thiệu quy hoạch đối với nhân sự, trên cơ sở đó các ủy viên ban chấp hành ghi phiếu giới thiệu quy hoạch Ban chấp hành, BTV và các chức danh cán bộ.

Bước 3. Tổ chức hội nghị BTV thảo luận, quyết định quy hoạch

Trên cơ sở giới thiệu ở bước 1 và bước 2, Ban thường vụ cấp ủy cấp xã thảo luận, phát hiện giới thiệu bổ sung nguồn quy hoạch, lập danh sách và bỏ phiếu giới thiệu nguồn quy hoạch các chức danh: Ủy viên BCH, ủy viên BTV, Bí thư, PBT cấp ủy cấp xã, Chủ tịch, PCT HĐND, UBND, ủy viên TT HĐND xã.

Công tác bố trí, sử dụng đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã

Việc bố trí và sử dụng cán bộ, công chức cấp xã được thực hiện theo quy định về định mức biên chế theo chức danh cán bộ, công chức cấp xã quy định tại nghị định 92/2009/NĐ-CP ban hành ngày 22/10/2009. Cụ thể, ở huyện Phúc Thọ bố trí và sử dụng cán bộ, công chức cấp xã như sau:

- Các chức danh cán bộ cấp xã: Bí thư, phó bí thư Đảng ủy; Chủ tịch, Phó chủ tịch Hội đồng nhân dân; Chủ tịch, Phó chủ tịch Ủy ban nhân dân; Chủ tịch Ủy ban mặt trận Tổ quốc; Bí thư đoàn thanh niên cộng sản Hồ Chí Minh; Chủ tịch Hội Liên hiệp phụ nữ; Chủ tịch Hội nông dân; Chủ tịch Hội Cựu chiến binh.

- Các chức danh công chức cấp xã: Trưởng Công an; Chỉ huy trưởng Quân sự; Văn phòng - thống kê; Địa chính - xây dựng - đô thị và môi trường

(đối với phường, thị trấn) hoặc địa chính - nông nghiệp - xây dựng và môi trường (đối với xã); Tài chính - kế toán; Tư pháp - hộ tịch; Văn hóa - xã hội.

- Về số lượng cán bộ. công chức cấp xã được bố trí theo loại đơn vị hành chính cấp xã , quy định như sau:

Cấp xã loại 1: số CBCC cấp xã được bố trí không quá 25 người.

Cấp xã loại 2: Số CBCC cấp xã được bố trí không quá 23 người.

Cấp xã loại 3: Số CBCC cấp xã được bố trí không quá 21 người.

Việc sắp xếp loại đơn vị hành chính cấp xã được thực hiện theo quy định tại Nghị định số 159/2005/NĐ-CP ngày 27 tháng 12 năm 2005 của Chính Phủ về việc phân loại đơn vị hành chính xã, phường, thị trấn. Trên cơ sở quy định tại Nghị định 92/2009/NĐ-CP, huyện Phúc Thọ đã triển khai tuyển dụng, bố trí và sử dụng theo đúng định biên cán bộ, công chức cấp xã.

2.2.2.3. Thực hiện chế độ, chính sách tiền lương đối với cán bộ, công chức cấp xã

Hiện nay, chế độ, chính sách của đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã ở huyện Phúc Thọ được áp dụng theo Nghị định số 92/2009/NĐ-CP của Chính phủ ban hành ngày 22 tháng 10 năm 2009 về chức danh, số lượng, một số chế độ, chính sách đối với cán bộ, công chức cấp xã và những người hoạt động không chuyên trách ở cấp xã, nghị định này có hiệu lực thi hành từ ngày 01 tháng 01 năm 2010.

Chế độ tiền lương và phụ cấp đối với cán bộ cấp xã: Nghị định 92/2009/NĐ-CP quy định xếp lương đối với cán bộ cấp xã theo hai trường hợp: (1) Xếp lương đối với cán bộ đã tốt nghiệp trình độ đào tạo chuyên môn, nghiệp vụ từ trung cấp trở lên: Thực hiện xếp lương như công chức hành chính, quy định tại bảng lương số 2 (bảng lương chuyên môn, nghiệp vụ đối với cán bộ, công chức trong cơ quan nhà nước, ban hành kèm theo nghị định 204/2004/NĐ-CP ngày 14 tháng 12 năm 2004 của Chính phủ về chế độ tiền

lương đối với cán bộ, công chức và lực lượng vũ trang). Cụ thể như sau:

+ Tốt nghiệp trình độ đại học trở lên được xếp lương theo ngạch chuyên viên (mã số 01.003);

+ Tốt nghiệp trình độ cao đẳng được xếp lương theo ngạch chuyên viên cao đẳng (mã số 01a.003);

+ Tốt nghiệp trình độ trung cấp được xếp lương theo ngạch cán sự (mã số 01.004);

+ Tốt nghiệp trình độ sơ cấp xếp lương theo ngạch nhân viên văn thư (mã số 01.008).

Bảng 2.12 Hệ số phụ cấp chức vụ lãnh đạo đối với cán bộ cấp xã có trình độ đào tạo chuyên môn, nghiệp vụ từ trung cấp trở lên

Stt	Chức vụ	Hệ số phụ cấp chức vụ
1	Bí thư Đảng ủy	0.3
2	Phó Bí thư đảng ủy	0.25
	Chủ tịch HĐND	
	Chủ tịch UBND	
3	Chủ tịch UBMTTQ	0.2
	Phó chủ tịch HĐND	
	Phó chủ tịch UBND	
4	Bí thư đoàn TNCS Hồ Chí Minh	0.15
	Chủ tịch Hội LHPN	
	Chủ tịch Hội ND	
	Chủ tịch Hội CCB	

Nguồn: Phòng Nội vụ huyện Phúc Thọ

Ngoài ra, đối tượng này còn được hưởng phụ cấp chức vụ lãnh đạo so với mức lương tối thiểu chung từ 0.15 đến 0.3 tùy theo từng chức vụ. (Cụ thể trong bảng 2.12)

(2) Xếp lương đối với cán bộ có trình độ sơ cấp hoặc chưa qua đào tạo trình độ chuyên môn, nghiệp vụ. Mức lương của cán bộ, công chức cấp xã có trình độ sơ cấp hoặc chưa qua đào tạo trình độ chuyên môn, nghiệp vụ được tính bằng hệ số lương nhân với tiền lương tối thiểu chung. (Cụ thể: Hệ số lương được quy định trong bảng 2.13)

Bảng 2.13 Hệ số lương đối với cán bộ cấp xã có trình độ sơ cấp hoặc chưa qua đào tạo trình độ chuyên môn nghiệp vụ

Stt	Chức vụ	Hệ số lương	
		Bậc 1	Bậc 2
1	Bí thư Đảng ủy	2.35	2.85
2	Phó Bí thư đảng ủy Chủ tịch HĐND Chủ tịch UBND	2.15	2.65
3	Chủ tịch UBMTTQ Phó chủ tịch HĐND Phó chủ tịch UBND	1.95	2.45
4	Bí thư đoàn TNCS Hồ Chí Minh Chủ tịch Hội Liên hiệp phụ nữ Chủ tịch Hội Nông dân Chủ tịch Hội Cựu chiến binh	1.75	2.25

(*Nguồn: Phòng nội vụ huyện Phúc Thọ)*

Ngoài ra, cán bộ lãnh đạo cấp xã còn được hưởng các chế độ phụ cấp khác như phụ cấp thâm niên vượt khung; phụ cấp phân loại xã (xã loại 1 hưởng phụ cấp 10%, loại 2 hưởng phụ cấp 5% so với mức lương hiện hưởng); phụ cấp kiêm nhiệm chức danh bằng 20% mức lương hiện hưởng...

Chế độ tiền lương, phụ cấp đối với công chức cấp xã:

Công chức cấp xã tốt nghiệp trình độ đào tạo từ sơ cấp trở lên phù hợp với chuyên môn chức danh mình đảm nhận, được xếp lương như công chức hành chính quy định tại bảng lương số 2 (bảng lương chuyên môn, nghiệp vụ đối với cán bộ, công chức trong cơ quan nhà nước), bảng lương số 4 (bảng lương nhân viên thừa hành phục vụ trong các cơ quan nhà nước và các đơn vị sự nghiệp của nhà nước) được ban hành kèm theo nghị định số 204/2004/NĐ-CP. Cụ thể như sau:

- Tốt nghiệp trình độ đại học trở lên được xếp lương theo ngạch chuyên viên (mã số 01.003);

- Tốt nghiệp trình độ cao đẳng được xếp lương theo ngạch chuyên viên cao đẳng (mã số 01a.003);

- Tốt nghiệp trình độ trung cấp được xếp lương theo ngạch cán sự (mã số 01.004);

- Tốt nghiệp trình độ sơ cấp xếp lương theo ngạch nhân viên văn thư (mã số 01.008).

Đối với trường hợp chưa tốt nghiệp đào tạo chuyên môn, nghiệp vụ theo quy định thì hưởng lương bằng 1.18 so với mức lương tối thiểu chung. Ngoài ra công chức cấp xã còn được hưởng thêm 25% phụ cấp công vụ.

Chế độ bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế: Cán bộ, công chức cấp xã trong thời gian đảm nhiệm chức vụ, chức danh thuộc đối tượng hưởng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế theo quy định của pháp luật; trường hợp cán bộ, công chức cấp xã khi nghỉ việc do hết tuổi lao động, có từ 15 đến dưới 20 năm đóng bảo hiểm xã hội bắt buộc, chưa nhận trợ cấp bảo hiểm xã hội một lần có nhu cầu tham gia bảo hiểm tự nguyện thì được đóng tiếp theo quy định tại nghị định số 190/2007/NĐ-CP ngày 28 tháng 12 năm 2007 của Chính phủ đến khi đủ 20 năm đóng bảo hiểm xã hội thì được hưởng lương hưu hàng tháng.

Như vậy, chế độ, chính sách đối với cán bộ, công chức cấp xã đã có sự

điều chỉnh theo hướng tăng hệ số lương đối với cán bộ, công chức cấp xã và các chế độ khác so với nghị định cũ (nghị định số 121/2003/NĐ-CP, hệ số lương đối với cán bộ cấp xã có trình độ sơ cấp hoặc chưa qua đào tạo chuyên môn, nghiệp vụ thì chỉ được hưởng hệ số lương từ 1.7 đến 2.0 tùy theo từng chức vụ và những người hiện đang đảm nhiệm chức danh công chức cấp xã chưa tốt nghiệp đào tạo, chuyên môn là 1.09).

Bảng 2.14 Kết quả đánh giá về chính sách tiền lương đối với cán bộ, công chức cấp xã

Đơn vị tính: người

Stt	Nội dung	Số lượng	Tỷ lệ (%)
1	***Ông, bà hãy cho biết chính sách tiền lương đối với cán bộ, công chức cấp xã như hiện nay có phù hợp không?***	**50**	**100**
	A. Có	2	4
	B. Không	48	96
2	***Nếu không phù hợp, xin ông, bà cho biết lý do vì sao?***	**50**	**100**
	A. Vì lương của cán bộ, công chức cấp xã hiện nay thấp hơn so với khu vực doanh nghiệp	20	40
	B. việc tăng lương chưa căn cứ vào kết quả thực hiện công việc và mức tăng của mỗi lần còn thấp	15	30
	C. Lý do khác	15	30

(*Nguồn điều tra phiếu bảng hỏi)*

Tuy nhiên chế độ, chính sách của nhà nước đối với cán bộ, công chức cấp xã như hiện nay còn nhiều nội dung chưa phù hợp, hệ số lương và các chế

độ phụ cấp còn thấp, chưa đảm bảo đời sống của cán bộ, công chức cấp xã, điều này làm ảnh hưởng rất lớn đến thu hút lao động trình độ cao vào làm cán bộ, công chức cấp xã và ảnh hưởng rất lớn đến thái độ và tinh thần làm việc của cán bộ, công chức cấp xã trong thực thi công vụ.

Theo kết quả điều tra bằng bảng hỏi đối với cán bộ, công chức cấp xã (Cụ thể trong bảng 2.14): Trong số 50 cán bộ, công chức cấp xã được hỏi thì có đến 48 cán bộ, công chức cấp xã trả lời là chính sách tiền lương như hiện nay không phù hợp (chiếm 96%). Có rất nhiều lý do mà cán bộ, công chức cấp xã trả lời chính sách tiền lương hiện nay không phù hợp. Theo kết quả điều tra bảng hỏi có 20 người cho rằng lý do là vì lương của cán bộ, công chức cấp xã hiện nay thấp hơn so với khu vực doanh nghiệp (chiếm 40%), có 15 người cho rằng lý do là việc tăng lương chưa căn cứ vào kết quả thực hiện công việc và mức tăng của mỗi lần còn thấp (chiếm 30%), còn lại 30% là các lý do khác.

2.2.3. Nâng cao tâm lực

2.2.3.1. Thực hiện công tác kiểm tra, giám sát đối với cán bộ, công chức cấp xã

Để nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã, Ủy ban mặt trận tổ quốc huyện Phúc Thọ và thanh tra nhân dân huyện Phúc Thọ đã thường xuyên xây dựng kế hoạch, ban hành văn bản hướng dẫn, phối hợp với ủy ban mặt trận tổ quốc xã tổ chức triển khai thực hiện công tác kiểm tra, giám sát đến từng cán bộ, công chức cấp xã.

Trong quá trình giám sát hoạt động của đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã Ủy ban Mặt trận Tổ quốc và thanh tra nhân dân huyện Phúc Thọ đã tập trung giám sát việc thực hiện chức năng, nhiệm vụ và quyền hạn của cán bộ, công chức cấp xã. Đặc biệt chú trọng giám sát nội dung về đạo đức công vụ, văn hóa công sở, thái độ phục vụ nhân dân của đội ngũ cán bộ, công chức cấp

xã. Từ hoạt động giám sát này, năm 2014, đã phát hiện 3 cán bộ, công chức cấp xã có hành vi vi phạm (1 cán bộ vi phạm đạo đức công vụ về lĩnh vực đất đai, 1 công chức tư pháp – hộ tịch vi phạm quy định về cấp bản sao, chứng thực, 1 cán bộ vi phạm trong việc ủy nhiệm thu).

Trong những năm vừa qua, nhằm góp phần nâng cao hiệu quả của công tác giám sát, cấp ủy và chính quyền huyện Phúc Thọ đã triển khai thực hiện việc đẩy mạnh cải cách hành chính, thực hiện quy chế dân chủ ở cơ sở tạo điều kiện để nhân dân tham gia giám sát hội đồng nhân dân, UBND và đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã, tích cực hưởng ứng thực hiện các chủ trương, chính sách phát triển kinh tế - xã hội, quốc phòng, an ninh ở địa phương. Kết quả: nhiều vướng mắc tồn tại kéo dài nay đã được tháo gỡ, giải quyết. Nhiều vụ việc phức tạp liên quan đến cán bộ, công chức cấp xã được làm rõ và xử lý kịp thời, đúng pháp luật tránh được những bức xúc trong nhân dân.

2.2.3.2. Thực hiện công tác đánh giá và phân loại cán bộ, công chức cấp xã

Đánh giá cán bộ, công chức cấp xã là việc làm khó, rất nhạy cảm vì nó ảnh hưởng đến tất cả các khâu khác của công tác cán bộ, có ý nghĩa quyết định trong việc phát hiện, tuyển chọn, đào tạo, bồi dưỡng, bố trí, sử dụng, đề bạt, khen thưởng, kỷ luật và thực hiện các chế độ, chính sách đối với cán bộ, công chức cấp xã cũng như giúp cán bộ, công chức cấp xã phát huy ưu điểm, khắc phục nhược điểm, tiến bộ không ngừng trong việc nâng cao phẩm chất chính trị, đạo đức cách mạng, năng lực và hiệu quả trong thực thi công vụ.

Việc đánh giá cán bộ, công chức cấp xã ở huyện Phúc Thọ được thực hiện như sau:

Về tiêu chí đánh giá: Theo quy định của Luật Cán bộ, công chức năm 2008, tiêu chí đánh giá cán bộ, công chức cấp xã tương tự như tiêu chí đánh giá cán bộ, công chức và được phân loại như sau:

Thứ nhất, đối với tất cả công chức trong bộ máy hành chính nhà nước,

bao gồm: (1) Chấp hành đường lối, chủ trương, chính sách của Đảng, pháp luật của Nhà nước; (2) Phẩm chất chính trị, đạo đức, lối sống, tác phong và lề lối làm việc; (3) Năng lực, trình độ chuyên môn, nghiệp vụ; (4) Tiến độ và kết quả thực hiện nhiệm vụ; (5) Tinh thần trách nhiệm và phối hợp trong thực hiện nhiệm vụ; (6) Thái độ phục vụ nhân dân

Thứ hai, đối với cán bộ, công chức lãnh đạo, quản lý ngoài các tiêu chí đánh giá như trên còn được đánh giá bổ sung các tiêu chí sau: (1) Kết quả hoạt động của đơn vị được giao lãnh đạo, quản lý; (2) Năng lực lãnh đạo, quản lý; (3) Năng lực tập hợp, đoàn kết công chức.

Như vậy có thể thấy việc áp dụng những tiêu chí đánh giá riêng đối với các cán bộ, công chức giữ chức danh quản lý là phù hợp đề cao được tính trách nhiệm của người đứng đầu các đơn vị hành chính nhà nước. Tuy nhiên có thể thấy rằng, nội dung đánh giá đưa ra còn chung chung, rất khó lượng hết được kết quả, hiệu suất công tác của cán bộ, công chức nói chung và của cán bộ, công chức cấp xã ở huyện Phúc Thọ nói riêng.

Về phương pháp đánh giá:

Việc đánh giá đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã ở huyện Phúc Thọ được thực hiện theo phương pháp đánh giá theo ý kiến nhận xét của tập thể. Quy trình đánh giá gồm có các bước sau: (1) Kết thúc năm công tác, từng cán bộ, công chức cấp xã làm bản tự nhận xét và đọc trước toàn thể hội nghị đánh giá cán bộ, công chức cấp xã nơi mình công tác; (2) Các thành viên tham gia hội nghị nhận xét, góp ý và biểu quyết về mức độ hoàn thành công việc của người được đánh giá; (3) Công chức văn phòng - thống kê ghi chép và lưu vào hồ sơ công chức, đồng thời gửi báo cáo kết quả lên phòng nội vụ làm cơ sở cho các quyết định khen thưởng, kỉ luật, đào tạo, bồi dưỡng, đề bạt... tiếp theo.

Sử dụng phương pháp đánh giá theo ý kiến nhận xét có ưu điểm là đề cao tính công khai, dân chủ; kết quả thực thi công vụ của cán bộ, công chức

cấp xã được nhìn nhận toàn diện từ nhiều phía; tạo cơ hội cho cán bộ, công chức cấp xã lắng nghe những nhận xét, góp ý của đồng nghiệp, từ đó rút kinh nghiệm cho việc thực thi công vụ sau này.

Tuy nhiên, do tâm lý nể nang, "dĩ hoà vi quý", ngại nói thẳng nói thật, nên việc đánh giá cán bộ, công chức cấp xã theo phương pháp này trở nên "bình quân chủ nghĩa", "cào bằng"; nếu cán bộ, công chức cấp xã không vi phạm kỉ luật trong năm công tác thì đều được xếp loại ít nhất là từ mức hoàn thành công việc.

Về xếp loại công chức hàng năm: Căn cứ vào kết quả đánh giá, cán bộ, công chức cấp xã ở huyện Phúc Thọ được phân loại theo 4 mức hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ, hoàn thành tốt nhiệm vụ, hoàn thành nhiệm vụ nhưng còn hạn chế về năng lực và không hoàn thành nhiệm vụ.

Bảng 2.15 Kết quả đánh giá cán bộ, công chức cấp xã ở huyện Phúc Thọ giai đoạn 2010 – 2014

Đơn vị tính: Người

Năm	Tổng số	Mức độ phân loại đánh giá							
		Hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ		Hoàn thành tốt nhiệm vụ		Hoàn thành nhiệm vụ		Không hoàn thành nhiệm vụ	
		Số lượng	Tỷ lệ (%)	Số lượng	Tỷ lệ (%)	Số lượng	Tỷ lệ (%)	Số lượng	Tỷ lệ (%)
2010	402	64	16	245	61	60	15	33	8
2012	421	72	17	274	65	55	13	20	5
2014	459	138	30	275	60	28	6	18	4

(Nguồn: Phòng nội vụ huyện Phúc Thọ)

Với hệ thống tiêu chí đánh giá và phương pháp đánh giá như trên, hàng năm các xã trên địa bàn huyện Phúc Thọ đã tiến hành đánh giá và xếp loại cán

bộ, công chức cấp xã. Kết quả đánh giá cán bộ, công chức cấp xã ở huyện Phúc Thọ từ năm 2010 đến năm 2014 được thể hiện ở bảng 2.15 ở trên:

Bảng 2.15 cho thấy, số lượng cán bộ, công chức cấp xã hoàn thành tốt nhiệm vụ được giao chiếm tỷ lệ cao (năm 2010 có 245 người chiếm 61%; đến năm 2014 có 275 người chiếm 60%), số cán bộ, công chức cấp xã không hoàn thành nhiệm vụ chiếm tỷ lệ rất nhỏ và đồng thời có chiều hướng giảm xuống qua các năm (cụ thể: năm 2010 có 33 người không hoàn thành nhiệm vụ chiếm 8%, năm 2014 có 18 người chiếm 5% giảm 15 người so với năm 2010), số cán bộ, công chức cấp xã hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ có tỷ lệ không cao nhưng có sự thay đổi theo chiều hướng rất tích cực qua các năm (cụ thể năm 2010 có 64 người chiếm 16% đến năm 2014 có 138 người chiếm 30% tăng so với năm 2010 là 74 người).

Bảng 2.16 Kết quả đánh giá về hoạt động đánh giá cán bộ, công chức cấp xã ở huyện Phúc Thọ, thành phố Hà Nội

Đơn vị tính: người

Stt	Nội dung	Số lượng	Tỷ lệ (%)
1	***Ông, bà hãy cho biết ở xã nơi ông, bà công tác có thực hiện đánh giá và phân loại đánh giá CBCC không?***	**50**	**100**
	A. Không	0	0
	B. Có	50	100
2	***Ông, bà đánh giá như thế nào về kết quả đánh giá và phân loại đánh giá CBCC cấp xã hàng năm như thế nào?***	**50**	**100**
	A. Đúng thực chất	36	72
	B. Không thực chất	14	28

(Nguồn kết quả điều tra phiếu bảng hỏi)

Tuy nhiên, theo kết quả điều tra bằng bảng hỏi đối với cán bộ, công chức cấp xã thì có 100% cán bộ, công chức cấp xã trả lời là hàng năm ở xã có thực hiện đánh giá và phân loại đánh giá cán bộ, công chức. Trong đó có 36/50 người cho rằng kết quả đánh giá và phân loại cán bộ, công chức hàng năm là đúng thực chất (chiếm 72%), có 14 người cho rằng kết quả đánh giá và phân loại cán bộ, công chức hàng năm là không đúng thực chất. (Cụ thể trong bảng 2.16). Như vậy, có thể thấy công tác đánh giá và phân loại cán bộ, công chức cấp xã ở huyện Phúc Thọ rất được quan tâm và chú trọng. Bên cạnh những kết quả đã đạt được thì công tác đánh giá và phân loại cán bộ, công chức cấp xã ở huyện Phúc Thọ vẫn còn tồn tại một số hạn chế. Đó là: việc đánh giá công chức hiện nay còn chưa phản ánh sát thực về phẩm chất và năng lực của công chức. Các tiêu chí còn chung chung, áp dụng cho nhiều đối tượng, nhiều nhóm công chức, chưa cụ thể hoá cho từng loại hoạt động công vụ. Khi đánh giá khó phân định được các ranh giới mức độ hoàn thành nhiệm vụ của công chức, đặc biệt là rất khó để xác định mức độ "hoàn thành nhiệm vụ nhưng còn hạn chế về năng lực". Công tác đánh giá còn mang tính nội bộ, khép kín. Các tiêu chí còn định tính, cảm tính dẫn đến sự bất bình đẳng, chưa đảm bảo sự công bằng.

2.2.3.3. Thực hiện lấy phiếu tín nhiệm đối với cán bộ, công chức cấp xã

Thực hiện Nghị quyết số 35/2012/QH13 của Quốc hội ngày21 tháng 11 năm 2012 về việc lấy phiếu tín nhiệm, bỏ phiếu tín nhiệm đối với người giữ chức vụ do quốc hội, hội đồng nhân dân bầu hoặc phê chuẩn. Hội đồng nhân dân huyện Phúc Thọ đã ban hành kế hoạch số 12/KH-HĐND ngày 21 tháng 2 năm 2013 về tổ chức lấy phiếu tín nhiệm vụ sau: Chủ tịch, phó chủ tịch Hội đồng nhân dân xã; Chủ tịch, phó chủ tịch và các ủy viên Ủy ban nhân dân xã.

Qua triển khai thực hiện kế hoạch, đã thu được kết quả như sau:

- Tổng số người được lấy phiếu tín nhiệm là 104 người, trong đó:

+ 60 người có trên 50% tổng số đại biểu HĐND xã đánh giá tín nhiệm cao

+ 33 người có trên 50% tổng số đại biểu HĐND xã đánh giá tín nhiệm

+ 6 người có trên 50% tổng số đại biểu HĐND xã đánh giá tín nhiệm thấp

Đây là lần đầu tiên chính quyền cấp xã ở huyện Phúc Thọ thực hiện lấy phiếu tín nhiệm đối với những người có chức vụ do hội đồng nhân dân xã bầu ra, do đó trong quá trình thực hiện vẫn còn lúng túng, còn nhiều vướng mắc, vừa làm, vừa rút kinh nghiệm. Song nhìn chung, kết quả thu được đã đánh giá đúng năng lực, phẩm chất đạo đức của người được lấy phiếu tín nhiệm. Qua đó giúp cho người được lấy phiếu tín nhiệm thấy được mức độ tín nhiệm của mình, tự kiểm điểm và có phương hướng khắc phục những khuyết điểm, tiếp tục rèn luyện, nâng cao năng lực, hiệu quả hoạt động để hoàn thành chức trách, nhiệm vụ mà nhân dân giao phó.

2.3. Đánh giá thực trạng nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã ở huyện Phúc Thọ, thành phố Hà Nội

2.3.1. Ưu điểm

Trong thời gian vừa qua, đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã ở huyện Phúc Thọ đã từng bước trưởng thành và có nhiều đóng góp cho sự phát triển kinh tế - xã hội của địa phương.

Thứ nhất, về trình độ chuyên môn, nghiệp vụ

Trình độ chuyên môn, nghiệp vụ của đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã ở huyện Phúc Thọ ngày càng được hoàn thiện theo hướng đáp ứng đúng tiêu chuẩn đối với từng vị trí, chức danh và trong những năm gần đây đã có sự thay đổi theo hướng tích cực: tăng dần tỷ lệ cán bộ, công chức cấp xã có trình độ chuyên môn, nghiệp vụ cao đẳng, đại học *(Năm 2010, tỷ lệ CBCC cấp xã có trình độ cao đẳng và đại học lần lượt là 4% và 24.6%, năm 2014 tỷ lệ này lần lượt là 5% và 38.6%)* và giảm dần tỷ lệ cán bộ, công chức cấp xã chưa qua đào tạo trình độ chuyên môn, nghiệp vụ *(Năm 2010 có 10 CBCC cấp xã chưa qua đào tạo trình độ chuyên môn – nghiệp vụ chiếm 2.4%, năm 2014 tỷ*

lệ này là 0%), từ đó góp phần đáp ứng tốt các yêu cầu và nhiệm vụ được giao.

Thứ hai, về trình độ lý luận chính trị

Đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã có trình độ lý luận chính trị ngày càng được nâng cao. Trong những năm qua, tỷ lệ cán bộ, công chức cấp xã đã qua đào tạo lý luận chính trị trình độ trung cấp, cao cấp và cử nhân ngày càng tăng *(Năm 2010 tỷ lệ CBCC cấp xã có trình độ LLCT trung cấp, cao cấp, cử nhân lần lượt là 49.75%, 0%, 0%; Năm 2014 tỷ lệ này lần lượt là 69.06%, 0.44%,0.22%)*, đồng thời tỷ lệ cán bộ, công chức cấp xã có trình độ sơ cấp LLCT và chưa qua đào tạo lý luận chính trị có xu hướng giảm xuống *(Năm 2010 tỷ lệ CBCC cấp xã có trình độ sơ cấp, chưa qua đào tạo LLCT lần lượt là 34.83%, 15.42%, Năm 2014, các tỷ lệ này lần lượt là 21.35%, 8.93%).*

Thứ ba, về đạo đức công vụ

Đứng trước các tác động tiêu cực nảy sinh hàng ngày, từ những mặt trái của cơ chế thị trường, đa số cán bộ, công chức cấp xã ở huyện Phúc Thọ vẫn luôn giữ được phẩm chất đạo đức, tư cách và lối sống lành mạnh, vượt qua mọi khó khăn về điều kiện, hoàn cảnh, tiền lương, phụ cấp... để hoàn thành tốt nhiệm vụ được giao. Theo kết quả điều tra bằng phiếu bảng hỏi, phần lớn cán bộ, công chức cấp xã được đánh giá là có tinh thần, thái độ tiếp công dân tốt (lịch sự, nhiệt tình, đúng mực khi giao tiếp với nhân dân, không hách dịch, cửa quyền, sách nhiễu, gây khó khăn khi nhân dân đến giải quyết các thủ tục hành chính), luôn chấp hành tốt các chủ trương, chính sách của Đảng và Nhà nước, có tinh thần trách nhiệm và tinh thần phối hợp trong thực thi công vụ.

Thứ tư, về mức độ hoàn thành công việc và sử dụng các kỹ năng nghề nghiệp

Phần lớn cán bộ, công chức cấp xã đã hoàn thành nhiệm vụ được giao đúng tiến độ, đáp ứng được yêu cầu của công việc. Theo kết quả đánh giá CBCC cấp xã ở huyện Phúc Thọ về mức độ hoàn thành công việc, năm 2014

có 60% của CBCC cấp xã hoàn thành tốt nhiệm vụ, 30% CBCC cấp xã hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ. Hầu hết các cán bộ, công chức cấp xã có các kỹ năng nghề nghiệp cần thiết trong thực thi công vụ như kỹ năng làm việc nhóm , kỹ năng triển khai các quyết định quản lý, kỹ năng thu thập, tổng hợp, phân tích và đánh giá thông tin….

2.3.2. Những hạn chế và nguyên nhân

2.3.2.1. Những hạn chế

Đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã ở huyện Phúc Thọ có độ tuổi dưới 30 chiếm tỷ lệ rất thấp (năm 2014, số cán bộ, công chức cấp xã có độ tuổi dưới 30 chỉ chiếm 11.5%).

Cơ cấu giới tính còn có sự chênh lệch lớn giữa tỷ lệ nam và nữ, chủ yếu là nam giới chiếm tỷ lệ lớn (chiếm 74.5 %).

Mặc dù, trong những năm gần đây trình độ chuyên môn của đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã có sự thay đổi theo hướng tích cực. Tuy nhiên, trình độ chuyên môn, nghiệp vụ của đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã ở huyện Phúc Thọ vẫn còn thấp. Cụ thể là: số lượng cán bộ, công chức cấp xã có trình độ trung cấp và sơ cấp chiếm tỷ lệ cao (tỷ lệ CBCC cấp xã có trình độ trung cấp và sơ cấp tương ứng là 31.6% và 24.8%); nhiều cán bộ, công chức cấp xã chưa qua đào tạo bài bản, có hệ thống nên chưa đáp ứng được yêu cầu công việc được giao.

Hiện nay, trình độ LLCT của cán bộ, công chức cấp xã tuy có được nâng lên nhưng vẫn còn một tỷ lệ CBCC cấp xã lớn chưa qua đào tạo, bồi dưỡng về lý luận chính trị (41 người chiếm 8.93%). Một số cán bộ, công chức cấp xã đã qua đào tạo bồi dưỡng về lý luận chính trị nhưng vẫn còn yếu khi áp dụng vào thực tế, dẫn đến việc nắm bắt chủ trương, đường lối của Đảng và nhà nước còn chậm và triển khai vào thực tế tại địa phương còn hạn chế, chưa xư lý kịp thời các tình huống phát sinh tại địa phương.

Về kỹ năng nghề nghiệp, nhiều cán bộ, công chức cấp xã còn yếu về các kỹ năng cần thiết trong quá trình thực thi công vụ như: kỹ năng làm việc nhóm, kỹ năng thuyết trình, kỹ năng triển khai thực hiện các quyết định quản lý...Theo kết quả tự đánh giá của CBCC cấp xã về các kỹ năng nghề nghiệp thì có 9.5% đánh giá kỹ năng nghề nghiệp là yếu, 30.9% đánh giá kỹ năng nghề nghiệp ở mức trung bình. Đây là những kỹ năng rất cấn thiết đối với CBCC nói chung và CBCC cấp xã nói riêng trong nền kinh tế thị trường và hội nhập kinh tế quốc tế như hiện nay. Thiếu và yếu về những kỹ năng này sẽ ảnh hưởng rất lớn đến khả năng thực thi công vụ, khả năng triển khai chủ trương, chính sách của Đảng, Nhà nước và chính quyền địa phương đến người dân và các tổ chức.

Về ý thức thái độ trong thực thi công vụ:

Theo kết điều tra bảng hỏi, người dân đánh giá vẫn còn 18% tổng số người dân được hỏi trả lời cán bộ, công chức cấp xã có tinh thần, thái độ tiếp công dân chưa tốt (thiếu lịch sự, nhiệt tình), còn hiện tượng hách dịch, cửa quyền, gây khó khăn phiền hà cho nhân dân, 6% trong tổng số người dân được hỏi trả lời CBCC cấp xã có tinh thần trách nhiệm chưa tốt khi tiếp xúc và giải quyết CV cho nhân dân. Điều này đã làm mất niềm tin của nhân dân đối với Đảng và Nhà nước, chính quyền địa phương.(Cụ thể bảng 2.17)

Bảng 2.17 Kết quả đánh giá ý thức, thái độ của cán bộ, công chức cấp xã ở huyện Phúc Thọ, thành phố Hà Nội

Đơn vị tính: người

Stt	Nội dung	Số lượng	Tỷ lệ (%)
1	Ông, bà hãy cho biết thái độ của cán bộ, công chức cấp xã khi tiếp xúc và giải quyết công việc như thế nào?		
	A. Rất tốt	5	10
	B. Tốt	20	40
	C. Bình thường	16	32
	D. Chưa tốt	9	18
2	Ông, bà hãy cho biết tinh thần trách nhiệm của cán bộ, công chức cấp xã khi tiếp xúc và giải quyết công việc như thế nào?		
	A. Rất tốt	7	14
	B. Tốt	22	44
	C. Bình thường	18	36
	D. Chưa tốt	3	6

(Nguồn kết quả điều tra phiếu bảng hỏi)

2.3.2.2. Nguyên nhân

Việc xây dựng và thực hiện quy hoạch cán bộ, công chức cấp xã ở huyện Phúc Thọ chưa căn cứ chủ yếu vào đánh giá cán bộ, chưa xuất phát từ yêu cầu nhiệm vụ và năng lực thực tiễn của cán bộ, chưa gắn quy hoạch với đào tạo, bố trí, sử dụng cán bộ, dẫn đến nhiều đề án quy hoạch còn hình thức, thiếu tính khả thi. Chất lượng quy hoạch cán bộ chưa cao, chưa đồng đều, chưa có tầm nhìn xa, chưa bảo đảm cơ cấu 3 độ tuổi. Cơ cấu cán bộ trong quy

hoạch chưa cân đối, ít cán bộ trẻ, cán bộ nữ; trình độ, ngành, nghề đào tạo của cán bộ ở nhiều nơi chưa phù hợp, chưa đáp ứng được yêu cầu nhiệm vụ.

Công tác đào tạo, bồi dưỡng còn nhiều hạn chế như: Cơ sở vật chất còn thiếu thốn, kinh phí đầu tư cho đào tạo, bồi dưỡng còn thấp, đội ngũ giảng viên vừa thiếu, vừa yếu về trình độ, chuyên môn, nghiệp vụ. Chương trình đào tạo vẫn còn hình thức, chậm được đổi mới. Nội dung đào tạo còn dàn trải. chưa sát với thực tế cơ sở. Bên cạnh đó, còn có nhiều cán bộ, công chức cấp xã có ý thức chưa cao trong việc tham gia học tập nâng cao trình độ.

Công tác kiểm tra, đánh giá đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã không được thực hiện thường xuyên, đồng thời chưa có biện pháp khắc phục những yếu kém một cách có hiệu quả. Việc đánh giá còn chưa chặt chẽ, thiếu thực chất. Nhiều nơi còn vi phạm nghiêm trọng nguyên tắc tập trung, dân chủ trong công tác đánh giá; chính sách đãi ngộ, khen thưởng đối với cán bộ chưa thoả đáng, chưa đảm bảo tính kịp thời dẫn đến chưa tạo động lực đối với cán bộ, công chức hoàn thành tốt nhiệm vụ. Việc xử lý những sai phạm, tiêu cực ở cơ sở chưa kịp thời và nghiêm minh, dẫn đến vụ việc kéo dài, làm cho tình hình phức tạp thêm. Hệ thống tiêu chí đánh giá không rõ ràng, còn chung chung dẫn đến việc đánh giá không chính xác

Thực hiện công tác cải cách hành chính vẫn còn nhiều khâu hạn chế, yếu kém như: Cơ sở vật chất và phương tiện làm việc đối với đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã còn nhiều thiếu thốn, nhiều xã chưa ứng dụng công nghệ thông tin vào hoạt động quản lý.

Chế độ, chính sách đối với đội ngũ cán bô, công chức còn nhiều bất cập, không có tác dụng khuyến khích, thu hút lao động giỏi về làm cán bộ, công chức ở xã. Bên cạnh đó, chế độ, chính sách cho đội ngũ cán bộ, công chức thấp sẽ làm ảnh hưởng đến thái độ và tinh thần làm việc của cán bộ, công chức cấp xã. Lương thấp sẽ làm cho họ không yên tâm làm việc, không đủ trang trải cho cuộc sống của bản thân và gia đình.

CHƯƠNG 3

GIẢI PHÁP NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG ĐỘI NGŨ CÁN BỘ, CÔNG CHỨC CẤP XÃ Ở HUYỆN PHÚC THỌ, THÀNH PHỐ HÀ NỘI

3.1. Quan điểm, mục tiêu nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã ở huyện Phúc Thọ, thành phố Hà Nội

3.1.1. Quan điểm

Nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã phải xuất phát từ quan điểm, đường lối của Đảng. Xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã phải xuất phát từ đường lối chính trị, đường lối kinh tế của Đảng trên cơ sở giữ vững và phát huy bản chất của giai cấp công nhân, tính tiên phong của Đảng. Phải thông qua hoạt động thực tiễn và phong trào cách mạng của quần chúng để đào luyện, tuyển chọn, giáo dục, bồi dưỡng. Thực hiện đúng nguyên tắc Đảng thống nhất lãnh đạo công tác cán bộ và quản lý đội ngũ cán bộ, đi đôi với phát huy trách nhiệm của tổ chức và người đứng đầu các tổ chức chính trị về công tác cán bộ.

Xây dựng, phát triển và nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã phải xuất phát từ chiến lược phát triển kinh tế của huyện, chất lượng của đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã đáp ứng được với cơ chế thị trường và hội nhập kinh tế quốc tế.

Nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã phải dựa trên cơ sở yêu cầu công việc. Vì đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã là một loại lao động đặc biệt làm việc trong bộ máy nhà nước ở địa phương, có nhiệm vụ thực thi và chuyển tải các chủ trương đường lối của Đảng, chính sách và pháp luật của nhà nước tới nhân dân. Thực hiện thành công các công việc là thực hiện thành công các mục tiêu của cơ quan đơn vị, cũng chính là thực hiện thành công các chủ trương, đường lối của Đảng, chính sách và pháp luật của

Nhà nước.

Nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã phải được thực hiện đồng bộ từ khâu tuyển dụng, đào tạo đến khâu bố trí và sử dụng.

Việc nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã phải được tiến hành ngay từ khâu tuyển dụng với các hình thức thi tuyển nghiêm túc theo quy trình thống nhất trên cơ sở tiêu chuẩn hợp lý. Tiếp theo là cả quá trình đào tạo sau công vụ nhằm trang bị những kiến thức, những kỹ năng mới, đồng thời làm tốt việc sắp xếp, sử dụng đúng, có hiệu quả đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã.

3.1.2. Mục tiêu

Xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã có phẩm chất và bản lĩnh chính trị vững vàng, có đạo đức, lối sống lành mạnh, không quan liêu tham nhũng, kiên quyết đấu tranh chống quan liêu, tham nhũng, lãng phí; có tư duy đổi mới, sáng tạo; có kiến thức chuyên môn, kỹ năng nghề nghiệp, tin học, tiếng anh và năng lực hoạt động thực tiễn, đáp ứng yêu cầu của thời kỳ CNH-HĐH; có tinh thần đoàn kết, hợp tác, ý thức tổ chức kỷ luật cao, có tinh thần trách nhiệm, tận tụy với công việc được giao.

Xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức đảm bảo đủ về số lượng và sự chuyển tiếp liên tục giữa các thế hệ cán bộ. Thực hiện tốt công tác quy hoạch và đào tạo để có nguồn cán bộ, trong mỗi nhiệm kỳ có thể thay đổi, bổ sung 20% - 25% số cán bộ lãnh đạo Đảng, cán bộ lãnh đạo chính quyền, lãnh đạo đoàn thể cấp xã.

Đối với cán bộ chuyên trách cấp xã: Phấn đấu đến năm 2020 đạt 90% có trình độ chuyên môn đại học trở lên, 100% được bồi dưỡng chương trình quản lý nhà nước, quản lý kinh tế, quốc phòng, an ninh và nghiệp vụ công tác đoàn thể, tin học văn phòng, 100% có trình độ trung cấp lý luận chính trị trở lên.

Đối với công chức cấp xã: Phấn đấu đến năm 2020 đạt 100% có trình

độ chuyên môn từ đại học trở lên; 70% công chức cấp xã có trình độ lý luận chính trị từ trung cấp trở lên; 100% công chức cấp xã được bồi dưỡng chương trình quản lý nhà nước, quản lý kinh tế, quốc phòng, an ninh theo chức danh đảm nhận; 100% công chức được đào tạo, bồi dưỡng về tin học.

3.2. Các giải pháp nâng cao chất lượng cán bộ, công chức cấp xã ở huyện Phúc Thọ, thành phố Hà Nội

3.2.1. Nâng cao chất lượng công tác quy hoạch đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã

Quy hoạch cán bộ là một nội dung trọng yếu của công tác cán bộ, bảo đảm cho công tác cán bộ đi vào nề nếp, chủ động, đáp ứng cả nhiệm vụ trước mắt và lâu dài; làm căn cứ để đào tạo, bồi dưỡng cán bộ vững vàng về chính trị, trong sáng về đạo đức, thành thạo về chuyên môn, nghiệp vụ, có trình độ và năng lực, nhất là năng lực trí tuệ và thực tiễn tốt.

Xuất phát từ những hạn chế, yếu kém trong công tác quy hoạch cán bộ, công chức cấp xã ở huyện Phúc Thọ, trong thời gian tới để nâng cao chất lượng của công tác quy hoạch cán bộ, công chức cấp xã huyện Phúc Thọ cần thực hiện tốt các nội dung sau:

- Phòng Nội vụ huyện Phúc Thọ cần xây dựng kế hoạch, hướng dẫn thực hiện quy hoạch cấp uỷ nhiệm kỳ 2015 - 2020 và các chức danh chủ chốt của cấp uỷ, HĐND, UBND cấp xã. Trong quy hoạch cán bộ chủ chốt cấp xã phải phát hiện sớm nguồn cán bộ trẻ có đức, có tài, có triển vọng về khả năng lãnh đạo, quản lý đưa vào quy hoạch để có kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng tạo nguồn các chức danh lãnh đạo, quản lý đáp ứng yêu cầu chính trị trước mắt và lâu dài của từng địa phương.

- Việc xây dựng quy hoạch phải bảo đảm có tầm nhìn xa, có sự kế thừa, phát triển và cơ cấu hợp lý; thực hiện xây dựng quy hoạch cấp dưới làm cơ sở để phát hiện nguồn cho quy hoạch cán bộ cấp trên; Quy hoạch phải xuất phát

từ yêu cầu nhiệm vụ chính trị và thực tế đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã của từng thời kỳ để xác định tiêu chuẩn, cơ cấu đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã trong quy hoạch (trình độ, ngành nghề, lĩnh vực công tác, độ tuổi, giới tính..). Thực hiện tốt việc đánh giá cán bộ, đây là tiền đề và bắt buộc trước khi tiến hành quy hoạch cán bộ.

- Mục tiêu quy hoạch CBCC cấp xã ở huyện Phúc Thọ trong thời gian tới phải đảm bảo các yêu cầu sau:

ü Đáp ứng đủ số lượng hiện tại và số lượng cần tuyển thêm để bổ sung cho giai đoạn kế tiếp, số cán bộ, công chức cấp xã phải thay thế do không đáp ứng được yêu cầu nhiệm vụ mới, số nghỉ hưu, nghỉ bệnh hoặc do sắp xếp lại tổ chức…

ü Cơ cấu cán bộ, công chức: Cần đảm bảo cơ cấu cán bộ, công chức cấp xã về độ tuổi, giới tính,… khắc phục tình trạng thiếu hụt và mất cân đối như hiện nay. Xuất phát từ yêu cầu trẻ hóa đội ngũ cán bộ, phấn đấu mỗi nhiệm kỳ trẻ hóa khoảng 30% - 40% đội ngũ cán bộ, chủ chốt cấp xã, quy hoạch những người có triển vọng nhưng phải trẻ tuổi để có quỹ thời gian cho việc đào tạo, bồi dưỡng nâng cao trình độ và kinh qua thực tiễn ở cơ sở. Khi bố trí vào chức danh quy hoạch, phải đảm bảo lần đầu tham gia cấp ủy hoặc lần đầu bổ nhiệm, giới thiệu ứng cử các chức danh lãnh đạo, quản lý phải đủ tuổi công tác từ hai nhiệm kỳ trở lên, ít nhất cũng trọn một nhiệm kỳ (mỗi nhiệm kỳ là 5 năm). Phải đảm bảo cơ cấu 3 độ tuổi, giãn cách giữa các độ tuổi là 5 năm. Đảm bảo tỷ lệ nữ không dưới 15% trong quy hoạch cấp ủy, Ban thường vụ cấp ủy và ban lãnh đạo chính quyền các cấp.

ü Trình độ chuyên môn: Hiện nay, trình độ của đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã chưa đảm bảo về chất lượng. Điều này thể hiện ở số cán bộ, công chức cấp xã đã được bố trí không đáp ứng yêu cầu công tác. Tỷ lệ cán bộ, công chức có trình độ chuyên môn thấp hơn yêu cầu công việc vẫn còn nhiều.

Do đó, việc quy hoạch trong thời gian sắp tới phải đảm bảo tiêu chuẩn về trình độ chuyên môn với từng vị trí, chức danh cán bộ, công chức.

ü Tính kế thừa: Cũng do mất cân đối về mặt cơ cấu tuổi, giới tính… nên tính kế thừa ở chính quyền cấp xã còn chưa rõ ràng. Trên thực tế, nhiều trường hợp chức danh lãnh đạo, quản lý khi cần thay thế thì không tìm được người có đủ các tiêu chuẩn cần thiết để thay thế. Vì vậy, mục tiêu của quy hoạch là phải khắc phục được tình trạng thiếu tính kế thừa liên tục giữa các thế hệ cán bộ, công chức cấp xã nhằm đáp ứng tốt cả nhiệm vụ trước mắt và lâu dài

3.2.2. Đẩy mạnh và nâng cao chất lượng công tác đào tạo, bồi dưỡng đối với đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã

Từ thực trạng công tác đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã ở huyện Phúc Thọ còn nhiều hạn chế, bất cập như: chưa có quy hoạch tổng thể và chiến lược dài hạn; một số cán bộ, công chức cấp xã có trình độ chuyên môn thấp chưa đáp ứng được yêu cầu đặt ra; tình trạng đào tạo tràn lan, chạy theo việc hợp thức hóa bằng cấp; đào tạo không đúng với quy hoạch, không đúng đối tượng; đào tạo không gắn với bố trí và sử dụng sau đào tạo; những kiến thức mà học viên thu được từ các lớp, khóa đào tạo, bồi dưỡng khi áp dụng vào thực tiễn công tác còn rất nhiều hạn chế, nhiều kiến thức chỉ là lý thuyết xa rời thực tế gây lãng phí thời gian, công sức, tiền của cho cả người học, giảng viên và nhà nước.

Để khắc phục những hạn chế, bất cập trên huyện Phúc Thọ cần phải thực hiện tốt một số nội dung sau:

Giao cho phòng Nội vụ: Xây dựng quy hoạch về đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức cấp xã mang tính chiến lược và thống nhất cho giai đoạn từ năm 2015 đến năm 2020. Quy hoạch phải dựa trên cơ sở điều tra, rà soát từng đối tượng có nhu cầu đào tạo, bồi dưỡng của từng xã, quy hoạch phải gắn với

quy hoạch cán bộ và mục tiêu phát triển kinh tế - xã hội của huyện. Phòng Nội vụ phối hợp với các UBND xã tiến hành rà soát, đánh giá, thống kê toàn bộ số lượng và chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã, sau đó phân loại thành các nhóm đủ tiêu chuẩn và chưa đủ tiêu chuẩn, trong độ tuổi và trong quy hoạch cần được đào tạo, các đối tượng cần được bồi dưỡng… Đặc biệt cần phải xác định được nhu cầu chuyên ngành cần được đào tạo, các kỹ năng chuyên môn cần được bồi dưỡng. Xác định nhu cầu đào tạo, bồi dưỡng là một khâu quan trọng trong cả quá trình đào tạo, bồi dưỡng công chức. Để tránh lãng phí trong đào tạo, cần tiến hành điều tra tổng thể trình độ và nhu cầu đào tạo, bồi dưỡng. Nhu cầu đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã là "khoảng trống" giữa cái "thực trạng" và cái "yêu cầu". Vấn đề đặt ra cho khoá đào tạo, bồi dưỡng là "lấp" được "khoảng trống" đó. Để xác định được nhu cầu đào tạo, bồi dưỡng thì phải đánh giá được thực trạng đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã. Bởi vì đánh giá đúng "thực trạng", mới xác định đúng "nhu cầu" đào tạo, bồi dưỡng.

- Xây dựng kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng theo nhu cầu đã được xác định: Sau khi đã xác định được nhu cầu đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức theo vị trí việc làm, cần tiến hành xây dựng kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ cán bộ, công chức hàng năm và dài hạn cả trong nước và nước ngoài, đảm bảo tính cụ thể và thiết thực, đào tạo để nâng cao trình độ và kỹ năng nghiệp vụ, chứ không đào tạo từ đầu, xây dựng kế hoạch đào tạo đến từng loại công chức. Kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng cần phải rõ ràng về mục tiêu, phải cụ thể, đo lường được, đảm bảo tính khả thi và có thời hạn cụ thể. Việc đào tạo, bồi dưỡng phải có trọng tâm, trọng điểm, đúng yêu cầu, đúng đối tượng, tránh lãng phí trong đào tạo, phải gắn với việc bố trí, sử dụng công chức.

- UBND huyện Phúc Thọ: Cần ban hành các chính sách và thực hiện thống nhất quản lý chặt chẽ về đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức cấp xã

trên địa bàn huyện, nhất là đối với các lớp đại học tại chức hay kể cả vấn đề gửi cán bộ, công chức cấp xã đi đào tạo ở nơi khác; Tăng cường công tác kiểm tra quản lý nhà nước về đào tạo, bồi dưỡng, xử lý nghiêm các trường hợp sai phạm đặc biệt là đối với việc cử cán bộ, công chức cấp xã đi đào tạo, bồi dưỡng không đúng đối tượng, không theo quy hoạch, không xuất phát từ yêu cầu công việc. Cần tăng cường đầu tư kinh phí và cơ sở vật chất phục vụ cho công tác giảng dạy ở các cơ sở đào tạo trên địa bàn huyện.

- Trung tâm giáo dục chính trị huyện Phúc Thọ: cần nghiên cứu và thực hiện đổi mới nội dung, chương trình và phương pháp đào tạo, bồi dưỡng cho cán bộ, công chức cấp xã phù hợp và gắn với nhu cầu thực tiễn.

Đổi mới nội dung đào tạo, bồi dưỡng theo vị trí việc làm: Công tác đào tạo, bồi dưỡng hiện nay nặng về lý thuyết cơ bản, chưa quan tâm đến kỹ năng tác nghiệp của cán bộ, công chức cấp xã; còn hiện tượng trùng lặp nội dung ở một số môn học đối với từng ngạch, bậc. Vì thế, cần phải lựa chọn kỹ lưỡng các nhóm kiến thức, mức độ, phạm vi cho thật phù hợp với từng loại đối tượng. Ngoài những nội dung chung quy định đào tạo, bồi dưỡng cho đội ngũ cán bộ, công chức được quy định, xuất phát từ những yếu kém của đào tạo trong thời gian qua, cần chú trọng đào tạo, bồi dưỡng kiến thức mà cán bộ, công chức cấp xã đang bị hẫng hụt hoặc không cập nhật khi chuyển sang kinh tế thị trường: quản lý kinh tế, kiến thức Nhà nước và pháp luật, về khoa học tổ chức và quản lý, quản lý nguồn nhân lực…; kỹ năng thực hành công vụ, nhất là cách xử lý tình huống, thủ pháp điều chỉnh chiến lược và tổ chức phối hợp hoạt động quản lý.Cụ thể là:

+ Mở các lớp đào tạo cho cán bộ, công chức cấp xã về kỹ năng tin học văn phòng nhưng phải gắn với thực hiện chương trình CCHC nhà nước về ứng dụng công nghệ thông tin trong hoạt động quản lý nhà nước: hộp thư điện

tử, internet, văn phòng điện tử di động, M – Office vào hoạt động điều hành góp phần nâng cao hoạt động quản lý, điều hành tại cơ quan chính quyền cấp xã.

+ Mở các lớp đào tạo về kiến thức và kỹ năng nghiệp vụ cho từng nhóm cán bộ, công chức cấp xã như: Đối với chủ tịch, phó chủ tịch HĐND cần tập trung đào tạo, bồi dưỡng kỹ năng giám sát về xây dựng cơ bản, quản lý đất đai, ngân sách xã, kỹ năng lãnh đạo và phối hợp trong giám sát, phương pháp và kỹ năng điều hành hoạt động của HĐND cấp xã; Đối với chủ tịch, phó chủ tịch UBND xã cần tập trung đào tạo, bồi dưỡng các kỹ năng quản lý đầu tư xây dựng cơ bản, quản lý đất đai và ngân sách xã, quản lý kết cấu hạ tầng cơ sở, kỹ năng chỉ đạo điều hành, kỹ năng chỉ đạo thực hiện kế hoạch, ban hành quyết định, tổ chức điều hành cuộc họp, quản trị thời gian và nguồn lực, giải quyết xung đột, xử lý các tình huống xấu, tranh chấp, khiếu kiện xảy ra. Đối với các cán bộ Đảng và đoàn thể thì nội dung đào tạo liên quan đến công tác Đảng, công tác chính quyền, đoàn thể, hành chính công, quản lý đô thị, CCHC nhà nước, đồng thời rèn luyện các kỹ năng cơ bản như: kỹ năng làm việc nhóm, kỹ năng xử lý tình huống, kỹ năng soạn thảo văn bản…

+ Đào tạo văn hóa công sở, giáo dục về đạo đức nghề nghiệp: Bao gồm các hệ thống giá trị, các niềm tin và quan điểm, truyền thống, thói quen, tác phong sinh hoạt và phong cách ứng xử, nội quy, quy chế, tăng cường bồi dưỡng nâng cao đạo đức công vụ cho cán bộ, công chức cấp xã nhằm đảm bảo kỷ cương, nghiêm minh trong hoạt động thực thi công vụ.

+ Đổi mới phương pháp đào tạo, bồi dưỡng: Đổi mới phương pháp đào tạo, bồi dưỡng là vấn đề cốt lõi của công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức cấp xã, có ý nghĩa quyết định đến nâng cao chất lượng của đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã ở huyện Phúc Thọ. Phương pháp đào tạo hiện đang sử dụng theo phương pháp truyền thống là "lên lớp" "thuyết trình": giảng viên giảng bài - học viên nghe và ghi chép, tức là thông tin một chiều. Ngày nay,

phương pháp giảng dạy truyền thống này bộc lộ nhiều điểm hạn chế. Đó là: người học luôn thụ động trong việc tiếp thu kiến thức, dẫn đến dễ bị ức chế, người học không phát huy được năng lực sáng tạo trong học tập, kiến thức tiếp thu ở lớp mau quên khó vận dụng vào thực tế. Để tổ chức được khoá học có hiệu quả, giảng viên phải lựa chọn được phương pháp truyền thụ kiến thức hai chiều giảng viên đến học viên để đạt được mục đích của đào tạo, bồi dưỡng. Một phương pháp mà hiện nay được các nước phương tây áp dụng rất hiệu quả: Đó là phương pháp cùng tham gia (trao đổi) thực hiện cả bốn loại mục đích cơ bản gần như đồng thời là kiến thức nghiệp vụ, phương pháp, đạo đức công vụ và kỹ năng giao tiếp. Phương pháp tổ chức đào tạo, bồi dưỡng theo phương pháp cùng tham gia có ưu điểm nổi trội so với phương pháp giảng dạy truyền thống là công chức nhận thức tích cực nội dung đào tạo, bồi dưỡng. Qua các bài tập tình huống, học viên sẽ trau dồi phương pháp và kỹ năng tổ chức, thực hiện công vụ được giao, học hỏi được cách thiết lập quan hệ với mọi người (một nội dung rất quan trọng trong thực tế hoạt động công vụ của người công chức). Thông qua việc được trực tiếp thảo luận, được tự làm và được tự đánh giá kết quả làm việc của mình, học viên sẽ nhận thức một cách sâu sắc hơn vấn đề đặt ra và kinh nghiệm hoạt động công vụ…

Phòng Nội vụ phối hợp với các UBND xã cần tiến hành đánh giá hiệu quả sau đào tạo, bồi dưỡng đối với cán bộ, công chức cấp xã nhằm xem xét giá trị thực tế của cơ sở đào tạo đối với cán bộ, công chức cấp xã trong việc thực hiện nhiệm vụ của mình. Đánh giá đào tạo, bồi dưỡng là bước đi vô cùng quan trọng trong chuỗi quá trình đào tạo khép kín. Đánh giá đào tạo, bồi dưỡng là để xem có đạt mục tiêu đề ra không, nội dung, chương trình có phù hợp, học viên áp dụng được gì sau đào tạo, bồi dưỡng. Việc đánh giá đào tạo, bồi dưỡng cũng nhằm phát hiện những lỗ hổng, sự bất hợp lý, phi thực tế của quá trình đào tạo, để từ đó nâng cao chất lượng đào tạo, bồi dưỡng cho đội

ngũ cán bộ, công chức. Hầu hết các khóa học đào tạo, bồi dưỡng đều có đánh giá chương trình đào tạo, bồi dưỡng như: đánh giá phản ứng của người học về nội dung, chương trình, giảng viên, cách tổ chức…; đánh giá kết quả học tập thông qua những bài kiểm tra để biết học viên tiếp thu được gì từ khóa học. Tuy nhiên, nội dung đánh giá vô cùng quan trọng để biết được mục tiêu khóa học có đạt được không để có hướng điều chỉnh cho phù hợp hiện đang bị bỏ ngỏ, đó là việc đánh giá những thay đổi trong công việc, xem người học đã áp dụng được những điều đã học vào công việc, những thay đổi đối với việc thực hiện công việc như thế nào. Từ đó, đánh giá tác động, hiệu quả của tổ chức xem việc đào tạo, bồi dưỡng công chức có tác động, ảnh hưởng đến kết quả hoạt động của tổ chức hay không.

Do còn nhiều cán bộ, công chức cấp xã chưa thực sự coi việc đi học tập nâng cao trình độ là một nhu cầu tự thân và một bộ phận CBCC với tâm lý và mục đích lấy tấm bằng để "giữ chỗ" chứ không phải là động lực để phục vụ, đáp ứng công việc và phát triển lâu dài, nhất là đối với các CBCC tuổi đã cao…Điều này dẫn đến hệ quả bằng cấp có đầy đủ hơn nhưng chất lượng công việc không được cải thiện và nâng cao hơn. Đây là một hiện tượng khá phổ biến trong xã hội hiện nay. Để trình độ cũng như năng lực thực tế của CBCC cấp xã nâng cao và đảm bảo chất lượng hoạt động công vụ thì không có một sự tác động nào thực sự có hiệu quả hơn là tự bản thân mỗi CBCC cấp xã phải có ý thức tự học tập, tự trau dồi kiến thức, rèn luyện và tu dưỡng bản thân. Khi họ đã được nhà nước giao quyền và người dân tín nhiệm và ủng hộ thì họ phải có trách nhiệm hoàn thành trọng trách được giao. Như vậy để khuyến khích tinh thần tự học tập nâng cao trình độ của CBCC cấp xã, cấp ủy và chính quyền huyện và xã cần có những cơ chế, chính sách khuyến khích, động viên đối với đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã trong thực hiện học tập nâng cao trình độ. Ví dụ như có chế độ trợ cấp hàng tháng, hỗ trợ chi phí đi

lại và hỗ trợ một phần tiền ăn cho học viên tham gia đào tạo, bồi dưỡng,….

3.2.3. Hoàn thiện, chuẩn hóa các chức danh cán bộ, công chức cấp xã

Để chuẩn hóa các chức danh cán bộ, công chức cấp xã cần xây dựng được bản tiêu chuẩn chức danh cán bộ, công chức cấp xã. Bản tiêu chuẩn chức danh cán bộ, công chức cấp xã là bản liệt kê các đòi hỏi của công việc đối với cán bộ, công chức cấp xã đảm nhiệm chức danh đó về kiến thức, kỹ năng, kinh nghiệm cần phải có; các yêu cầu về đạo đức, tinh thần trách nhiệm, trình độ giáo dục và đào tạo cần thiết và các yêu cầu cụ thể khác. Tiêu chuẩn chức danh cán bộ, công chức cấp xã được xây dựng nhằm mục đích sau:

- Làm căn cứ xác định các yêu cầu phẩm chất chính trị, đạo đức, lối sống, năng lực công tác, trình độ kiến thức của từng chức danh cán bộ, công chức cấp xã.

- Làm căn cứ để tuyển dụng, bố trí, sử dụng, nhận xét, đánh giá, quy hoạch cán bộ, đề bạt cán bộ và xác định nhu cầu, nội dung, chương trình đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức cấp xã và để thực hiện các chế độ, chính sách đãi ngộ đối xử với cán bộ, công chức cấp xã.

- Là cơ sở để cán bộ, công chức xác định việc học tập, nâng cao trình độ chuyên môn, hoàn thiện các kỹ năng và điều chỉnh các hành vi, thái độ trong quá trình thực hiện công vụ.

Một bản tiêu chuẩn chức danh cán bộ, công chức cấp xã bao gồm các nội dung sau:

- Tiêu chuẩn về trình độ chính trị
- Tiêu chuẩn về đạo đức cách mạng
- Tiêu chuẩn về trình độ chuyên môn
- Tiêu chuẩn về sức khỏe

Đối với các yêu cầu về trình độ chuyên môn, bên cạnh trình độ chuyên môn nghiệp vụ cần đặc biệt quan tâm đến kiến thức, kỹ năng trong thực thi

công vụ ở cơ sở, sự hiểu biết về đường lối, chính sách của Đảng, Nhà nước và địa phương. Việc xây dựng tiêu chuẩn chức danh cán bộ, công chức, chuẩn hóa chức danh cán bộ, công chức cấp xã cần đảm bảo các yêu cầu sau:

- Cán bộ, công chức cấp xã có vị trí càng cao trong chính quyền cơ sở thì đòi hỏi phải đáp ứng các tiêu chuẩn càng cao so với các vị trí khác.

- Yếu tố về đạo đức (Phẩm chất và trình độ chính trị, đạo đức cách mạng, tinh thần làm việc, trách nhiệm trong thực hiện công việc) phải luôn được đề cao trong mỗi vị trí, chức danh cán bộ, công chức cấp xã.

- Các yêu cầu về trình độ chuyên môn nghiệp vụ phải được xác định rõ ràng trên cơ sở công việc và thực hiện công việc song phải đảm bảo không bị lạc hậu trước những thay đổi do quá trình đổi mới đặt ra.

Trên cơ sở tiêu chuẩn chức danh cán bộ, công chức cấp xã được xây dựng, cần tuyển dụng, bố trí sử dụng cán bộ, công chức cấp xã theo đúng tiêu chuẩn đã quy định trong bản tiêu chuẩn chức danh cán bộ, công chức cấp xã

3.2.4. Hoàn thiện công tác tuyển dụng, bố trí và sử dụng cán bộ, công chức cấp xã

Về công tác tuyển dụng cán bộ, công chức cấp xã:

Trên cơ sở hệ thống chức danh tiêu chuẩn cán bộ, công chức cấp xã, cơ cấu cán bộ, công chức cấp xã và biên chế cán bộ, công chức cấp xã cho từng xã cần tiến hành tuyển dụng cán bộ, công chức cấp xã theo đúng tiêu chuẩn chức danh, cơ cấu và biên chế cán bộ, công chức cấp xã như đã quy định. Công tác tuyển dụng thực hiện tốt sẽ góp phần nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã, giảm bớt gánh nặng cho công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức cấp xã sau khi tuyển dụng. Việc tuyển dụng cán bộ, công chức cấp xã muốn đạt hiệu quả cao cần phải đổi mới về hình thức tuyển dụng, phương pháp tuyển dụng. Cụ thể:

- Cần có văn bản quy định và hướng dẫn cụ thể và đồng bộ về nội dung

thi tuyển cán bộ, công chức cấp xã, tiêu chuẩn về trình độ, năng lực, phẩm chất đạo đức yêu cầu đối với từng vị trí chức danh. Bên cạnh đó, cần thực hiện thi tuyển công khai, minh bạch, đảm bảo cán bộ, công chức cấp xã được tuyển dụng đáp ứng được với tiêu chuẩn đã đặt ra. Đặc biệt, cần kiên quyết xóa bỏ cơ chế tuyển dụng phụ thuộc nhiều vào mối quan hệ họ hàng, thân quen, không đáp ứng được tiêu chuẩn cho từng vị trí, chức danh cần tuyển. Nếu công tác tuyển dụng đáp ứng được những yêu cầu này sẽ góp phần tuyển dụng đúng người, phù hợp với từng vị trí, chức danh đồng thời tạo được niềm tin với người dân, góp phần thu hút được những người có trình độ cao, được đào tạo bài bản về công tác ở chính quyền cấp xã.

- Phải xây dựng được quy chế tuyển dụng cán bộ, công chức cấp xã. Trong đó, nguồn tuyển dụng phải đa dạng bao gồm cả nguồn bên trong và bên ngoài, chỉ tiêu tuyển dụng phải bám sát nhu cầu thực tế của tổ chức, phải xuất phát từ biên chế đã được xác định một cách khoa học cho từng xã. Tiêu chuẩn, đối tượng cần tuyển dụng phải bám sát tiêu chuẩn chức danh cán bộ, công chức cấp xã đã được quy định và phải bám sát với định hướng chung về cán bộ, trẻ hóa đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã, nâng cao trình độ, đáp ứng yêu cầu của quá trình công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước.

Ngoài ra, cần phải thực hiện tốt quy trình, quy chế bầu cử, bổ nhiệm và sử dụng cán bộ. Việc bầu cử, bổ nhiệm và sử dụng cán bộ phải đúng lúc, đúng tầm, đúng việc, đúng tiêu chuẩn, hợp với năng lực và sở trường, đúng với chuyên môn được đào tạo. Người tham gia ứng cử hoặc được đề cử để bầu vào các chức danh làm việc ở chính quyền cấp xã phải có lý lịch rõ ràng, có đầy đủ thông tin về quá trình hoạt động, công tác... Bên cạnh đó, cấp ủy và chính quyền huyện cũng cần thăm dò sự tín nhiệm của quần chúng nhân dân đối với những người chuẩn bị được bầu cử vào các chức danh lãnh đạo chủ chốt ở cấp xã.

Hiện nay, cơ cấu cán bộ, công chức cấp xã ở huyện Phúc Thọ chưa hợp lý cả về độ tuổi, giới tính, trình độ đào tạo,… Nếu công tác tuyển dụng thực hiện không tốt sẽ tiếp tục mất cân đối về cơ cấu tuổi, giới tính, trình độ của đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã. Do đó, việc tuyển dụng cần quán triệt thực hiện theo đúng nhu cầu của chính quyền cơ sở, thiếu vị trí nào thì tuyển đúng vị trí đó và phải đáp ứng được yêu cầu về trình độ, năng lực, kỹ năng, phẩm chất đạo đức… Nếu vị trí nào có nhiều người dự tuyển thì phải tuyển chọn được người có năng lực, phù hợp với yêu cầu phù hợp nhất. Bên cạnh việc tuyển dụng đúng người thì chính quyền địa phương cũng cần quan tâm đến việc tập sự của cán bộ, công chức cấp xã. Do đó, cần có quy định cụ thể, thống nhất về thời gian tập sự, chế độ đối với người hướng dẫn tập sự và đánh giá kết quả tập sự. Đây là việc cũng rất quan trọng, góp phần giúp cán bộ, công chức cấp xã mới được tuyển dụng làm quen với công việc, hòa nhập với môi trường mới.

Về công tác bố trí, sử dụng cán bộ phải kiên quyết không bố trí, sử dụng những người không đủ tiêu chuẩn bằng cấp chuyên môn, nghiệp vụ và trình độ năng lực và phẩm chất đạo đức. Có chính sách khen thưởng, kỷ luật kịp thời để động viên, khuyến khích cán bộ tự giác làm việc, có thái độ phục vụ nhân dân tận tụy, thực sự là cầu nối giữa dân với Đảng, giữa dân với bộ máy quản lý lãnh đạo ở xã, thị trấn; Tạo điều kiện về mọi mặt để cán bộ đã bố trí đúng vị trí phát huy được năng lực, sở trường để hoàn thành nhiệm vụ một cách tốt nhất.

3.2.5. Thực hiện tốt các chế độ và chính sách đối với đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã

Một giải pháp quan trọng nhằm nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã đó là ban hành các chính sách khen thưởng, kỷ luật, tạo động lực lao động hợp lý cho cán bộ, công chức cấp xã dựa trên việc thực thi

công việc được giao. Việc ban hành các chính sách hợp lý không chỉ tạo động lực lao động khi khen thưởng kịp thời mà còn mang tính răn đe khi ban hành chính sách kỷ luật nghiêm ngặt. Hiện nay, tình trạng "chảy máu chất xám", cùng với sự thiếu hụt cán bộ, công chức cấp xã có trình độ chuyên môn cao đang là một vấn đề rất lớn. Tình trạng cán bộ có trình độ chuyên môn khá giỏi không mặn mà vào làm việc trong các cơ quan công vụ, đặc biệt là ở cấp xã. Một trong số những nguyên nhân dẫn đến tình trạng trên là chế độ, chính sách đối xử với cán bộ, công chức cấp xã còn quá thấp, chưa hợp lý. Vậy để khắc phục tình trạng trên, cần thực hiện các giải pháp sau:

Một là, ngoài tiền lương, cần hỗ trợ thêm cho cán bộ, công chức cấp xã một khoản tiền bằng việc trích từ hoạt động kinh tế công, các khoản tiết kiệm chi phí thường xuyên theo cơ chế khoán chi ngân sách và tự chủ tài chính ở cơ sở được quy định trong nghị định số 130/2005/NĐ-CP của Chính phủ.

Hai là, xây dựng các chế độ đãi ngộ, khen thưởng đối với cán bộ, công chức cấp xã đạt thành tích cao trong quá trình thực thi công vụ và có các chính sách tôn vinh, khuyến khích sự tận tâm thực hiện công vụ. Khen thưởng thích đáng về vật chất và tinh thần sẽ là động lực để cán bộ, công chức cấp xã tận tâm công tác, tập trung hết sức lực và trí tuệ của mình để thực hiện đúng chức trách và nhiệm vụ được giao, đồng thời là giải pháp quan trọng trong công cuộc chống tham nhũng, tiêu cực của cán bộ, công chức.

Ba là, cần quan tâm đến chính sách thu hút lao động giỏi, sinh viên giỏi về làm cán bộ, công chức cấp xã. Đẩy mạnh việc thực hiện chính sách luân chuyển cán bộ cấp huyện về đảm nhận các chức danh chủ chốt ở cấp xã. Thực hiện tốt việc này vừa giúp cho cấp xã có được những người lãnh đạo có tầm nhìn, có năng lực, kinh nghiệm để phát triển kinh tế - xã hội ở cơ sở, vừa giúp cho bản thân người cán bộ đó nắm được tình hình thực tiễn ở cơ sở.

Bốn là, cần có chính sách hỗ trợ về nhà ở hoặc kinh phí cho các hoạt

động của cán bộ, công chức cấp xã khi phải xuống cơ sở để tiếp xúc với nhân dân, triển khai các đường lối, chính sách của Đảng và Nhà nước.

3.2.6. Hoàn thiện công tác đánh giá đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã

Trong phần thực trạng, luận văn đã chỉ ra được công tác đánh giá cán bộ, công chức cấp xã còn nhiều hạn chế. Do đó, cần hoàn thiện về việc đánh giá cán bộ, công chức cấp xã có hệ thống với nhiều tiêu chí cụ thể như: Trình độ chuyên môn nghiệp vụ, trình độ quản lý nhà nước, trình độ lý luận chính trị, kinh nghiệm trong công tác, kết quả thực thi công vụ. Đánh giá cán bộ, công chức cấp xã cần dựa trên cơ sở tiêu chuẩn hóa các chức danh cán bộ, công chức cấp xã gắn với những yêu cầu cụ thể, khả năng thực thi nhiệm vụ, hiệu quả công tác. Các tiêu chí đưa ra phải chi tiết, cụ thể và lượng hóa được thì mới phản ánh đúng kết quả làm việc thực tế của người cán bộ, công chức cấp xã. Kết quả đánh giá phải được sử dụng làm căn cứ bổ nhiệm, sử dụng cán bộ, công chức cấp xã; làm căn cứ để tuyển chọn, tinh giản biên chế, đào tạo, bồi dưỡng và đặc biệt là phải sử dụng trong việc thực hiện khen thưởng, kỷ luật đối với cán bộ, công chức cấp xã. Trong quá trình thực hiện đánh giá cán bộ, công chức cấp xã thì một việc rất quan trọng là phải lựa chọn được người đánh giá có tâm trong sáng, chí công vô tư, trung thực, đảm bảo tính khách quan, không được định kiến, không được nhìn nhận sự phát triển của cán bộ, công chức cấp xã theo điểm tĩnh, bất biến, phải đánh giá cả quá trình công tác, học tập, phấn đấu của người cán bộ, công chức.

Với thực trạng công tác đánh giá cán bộ, công chức cấp xã ở huyện Phúc Thọ như phân tích ở chương 2 thì công việc trước mắt phải hoàn thiện được hệ thống tiêu chí đánh giá. Việc xây dựng và hoàn thiện được tiêu chí đánh giá tốt thì mới đảm bảo kết quả đánh giá phản ánh khách quan, phản ánh đúng kết quả làm việc thực tế của cán bộ, công chức cấp xã. Để có được hệ thống tiêu chí đánh giá tốt thì cần phải hoàn thiện hệ thống tiêu chí theo

hướng sau: Bản hệ thống tiêu chí đánh giá phải phát huy tốt vai trò của nó, phải được trình bày dưới dạng văn bản cụ thể với những thông tin mang tính định lượng, rõ ràng. Tuy nhiên, không phải với bất kỳ công việc nào cũng có thể lượng hóa được các yêu cầu và chất lượng thực hiện công việc. Các công việc mang tính tác nghiệp có thể đưa ra các yêu cầu định lượng song các công việc quản lý, điều hành rất khó đưa ra được các yêu cầu định lượng. Để việc đánh giá thực hiện công việc của cán bộ, công chức cấp xã được chính xác, các tiêu chuẩn được đưa ra dưới dạng các văn bản viết, mức độ định lượng của các tiêu chí tùy thuộc vào các nội dung, tính chất công việc, song yêu cầu chung đối với các tiêu chí đưa ra là đạt mức độ định lượng cao nhất có thể.

Về công tác đánh giá theo định kỳ hàng năm phải tuân theo đúng quy định về nguyên tắc, trình tự, thủ tục và quy chế đánh giá CBCC cấp xã. Việc đánh giá cán bộ, công chức cấp xã phải đảm bảo tính khách quan, trung thực toàn diện, lịch sử và cụ thể, không hẹp hòi định kiến về lý lịch gia đình và thành phần xuất thân, phải xuất phát từ yêu cầu nhiệm vụ phát triển kinh tế xã hội của địa phương. Phải lấy kết quả thực hiện nhiệm vụ được giao của CBCC cấp xã làm căn cứ nhận xét đánh giá và lấy tiêu chuẩn cán bộ làm chuẩn mực. Phải làm rõ ưu điểm, khuyết điểm, mặt mạnh, mặt yếu về phẩm chất chính trị, lối sống, năng lực và hiệu quả thực thi công vụ, chiều hướng phát triển của cán bộ, công chức cấp xã.

Hoàn thiện chính sách pháp luật về đánh giá đối với cán bộ, công chức cấp xã. Quy định rõ thẩm quyền đánh giá, trình tự, thủ tục như: Cán bộ, công chức tự đánh giá bằng văn bản kết quả công tác theo nhiệm vụ được giao; Hội nghị toàn thể CBCC cấp xã lấy ý kiến nhận xét; tập thể BTV Đảng ủy xã nhận xét, đánh giá, Bí thư đảng ủy xã kết luận và chịu trách nhiệm về việc đánh giá, xếp loại đối với các cán bộ đoàn thể xã, chức danh PBT TT Đảng ủy, BTV Đảng ủy. Ban TV huyện ủy kết luận đánh giá, xếp loại đối với BT Đảng

ủy xã, Chủ tịch UBND huyện kết luận đánh giá và xếp loại đối với các chức danh Chủ tịch, PCT HĐND và UBND. Chủ tịch UBND xã kết luận đánh giá, xếp loại đối với các chức danh công chức chuyên môn thuộc ủy ban nhân dân xã.

3.2.7. Nâng cao chất lượng công tác chăm sóc sức khỏe, xây dựng môi trường làm việc văn hóa cho cán bộ, công chức cấp xã

UBND huyện phải tăng cường công tác chỉ đạo, quản lý và nâng cao trách nhiệm quan tâm, chăm lo bảo vệ sức khỏe, xây dựng chế độ làm việc và nghỉ ngơi hợp lý, đảm bảo việc tái sản xuất sức lao động và chăm sóc sức khỏe cho CBCC cấp xã một cách thường xuyên. Đảm bảo cho mỗi CBCC cấp xã được khám sức khỏe định kỳ 1 năm/lần, Phòng Y tế, phòng nội vụ, trung tâm Y tế huyện phải có sự liên kết trong việc quản lý hồ sơ, theo dõi và chăm sóc sức khỏe cho đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã.

Cấp ủy, chính quyền huyện, xã cần quan tâm đầu tư cơ sở vật chất, các trang thiết bị máy móc, phương tiện làm việc, phải đảm bảo điều kiện và môi trường làm việc thuận lợi, thực hiện tốt các chế độ, chính sách đối với CBCC cấp xã, trang bị cơ sở vật chất, sân bãi, dụng cụ và tổ chức các hoạt động văn hóa, thể thao, rèn luyện sức khỏe về cả mặt thể chất lẫn tinh thần một cách thường xuyên cho đội ngũ CBCC cấp xã.

Các tổ chức công đoàn cơ sở cần tăng cường phối hợp chặt chẽ với các cơ quan chuyên môn thực hiện bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã về các chế độ: Nâng lương, khen thưởng, nghỉ phép, ốm đau, thai sản, BHXH, tham quan du lịch... Đồng thời tổ chức tốt các phong trào thi đua lao động giỏi, thực hiện đẩy mạnh CCHC với xây dựng lề lối tác phong làm việc, ý thức tổ chức kỷ luật trong CBCC cấp xã (như: Thực hiện đọc báo đầu giờ, 100% CBCC cấp xã đeo thẻ khi làm việc...). Thường xuyên chăm lo đời sống tinh thần cho CBCC cấp xã thông qua các hoạt động

như: tổ chức các hoạt động văn hóa, văn nghệ, thể thao, tổ chức tham quan, du lịch... góp phần nâng cao sức khỏe cho CBCC cấp xã, tạo động lực cho họ phấn đấu hoàn thành tốt nhiệm vụ được giao, xây dựng môi trường làm việc, văn hóa, văn minh và thân thiện với nhân dân.

3.2.8. Đẩy mạnh công tác cải cách hành chính, tăng cường đầu tư cơ sở vật chất cần thiết cho công sở cấp xã

Tiếp tục rà soát và thực hiện công khai, minh bạch, rõ ràng mọi thủ tục hành chính, giải quyết các phản ánh, kiến nghị của cử tri. Tập trung triển khai nâng cao chất lượng và thực hiện có hiệu quả "cơ chế một cửa", "cơ chế một cửa liên thông" và đảm bảo các điều kiện vật chất theo quy định, tiến tới "một cửa liên thông hiện đại"

Tiến hành triển khai thực hiện phương pháp đo lường mức độ hài lòng của người dân, tổ chức đối với sự phục vụ của cơ quan hành chính nhà nước cấp xã theo chương trình và lộ trình CCHC nhà nước.

Cấp ủy, chính quyền huyện cần sớm rà soát, đánh giá và đầu tư tu sửa hệ thống trụ sở làm việc tại 23 xã đảm bảo đủ tiêu chuẩn theo quyết định số 23/2012/QĐ-TTg ngày 31/5/2012 của Thủ tướng Chính phủ, tuy nhiên phải xây dựng lộ trình, kế hoạch cụ thể trong từng giai đoạn, từng xã. Tiếp tục trang bị cơ sở vật chất và phương tiện làm việc đảm bảo đối với đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã theo QĐ số 170/2006/QĐ-TTg ngày 18/7/2006 của Thủ tướng Chính Phủ.

3.2.9. Nâng cao phẩm chất đạo đức, đẩy mạnh đấu tranh chống tham nhũng trong đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã

Tham nhũng tiêu cực đã trở thành quốc nạn, gây ra nhiều nhức nhói trong đời sống xã hội, làm giảm lòng tin của nhân dân với Đảng, Nhà nước. Kết quả phân tích ở chương 2 cho thấy, vẫn còn hiện tượng CBCC cấp xã có thái độ hách dịch, cửa quyền với nhân dân, vẫn còn một số CBCC cấp xã vi

phạm chủ trương, đường đối của Đảng, chính sách và pháp luật của nhà nước. Vậy để hạn chế được tình trạng này, cần thực hiện các giải pháp cụ thể sau:

- Coi trọng công tác giáo dục phẩm chất chính trị đối với cán bộ, công chức cấp xã. Tổ chức học tập quán triệt, xây dựng kế hoạch hành động thực hiện luật phòng chống tham nhũng, luật thực hành tiết kiệm, duy trì thành nề nếp việc học tập và làm theo tấm gương đạo đức Hồ Chí Minh.

- Tăng cường giáo dục cho đội ngũ CBCC cấp xã về tinh thần trách nhiệm, ý thức tận tâm, tận lực với nhiệm vụ được giao, đảm bảo cho cán bộ, công chức thực hiện đúng chế độ, nhiệm vụ, quyền hạn và nghĩa vụ của CBCC cấp xã, về tinh thần tự giác nghiêm chỉnh chấp hành chủ trương, đường lối của Đảng, chính sách và pháp luật của Nhà nước; các quy định, quy chế của địa phương.

- Duy trì nề nếp, nâng cao chất lượng sinh hoạt phê bình và tự phê bình trong cán bộ, công chức. Thực hiện nghiêm chế độ, nhận xét, đánh giá đối với cán bộ, công chức cấp xã đặc biệt thông báo công khai đối với những cán bộ, công chức về những ưu, khuyết điểm của CBCC cấp xã để họ có kế hoạch phấn đấu.

- Thực hiện tốt quy chế dân chủ ở cơ sở, phát huy vai trò của nhân dân trong tham gia xây dựng và giám sát mọi hoạt động, sinh hoạt của cán bộ, công chức, bảo vệ những người đấu tranh chống tham nhũng tiêu cực. Duy trì quản lý, kiểm tra chặt chẽ, kịp thời khen thưởng những công chức có thành tích xuất sắc, đồng thời xử lý nghiêm những CBCC cấp xã vi phạm kỷ luật, vi phạm pháp luật, thực hiện chế độ trách nhiệm nghiêm khắc đối với những người cán bộ đứng đầu ở các cơ quan nhà nước cấp xã nếu để xảy ra những vụ tham nhũng, tiêu cực nghiêm trọng.

KẾT LUẬN VÀ KHUYẾN NGHỊ

1. Kết luận

Trong suốt các thời kỳ phát triển của lịch sử dân tộc, chúng ta thấy rằng: đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã luôn luôn có vai trò rất quan trọng, họ là cầu nối giữa Đảng, chính quyền, đoàn thể với nhân dân, mọi chủ trương, đường lối, chính sách của Đảng và Nhà nước thực chất đều do CBCC cấp xã nghiên cứu, đề xuất, tổ chức triển khai thực hiện trong nhân dân để biến nó thành hiện thực. Nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã sẽ góp phần giúp chính quyền cấp xã hoạt động có hiệu lực, hiệu quả, củng cố niềm tin vững chắc của nhân dân đối với sự lãnh đạo của Đảng và sự quản lý của Nhà nước. Xuất phát từ những lý do trên, tác giả đã lựa chọn đề tài luận văn cao học: "Nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã ở huyện Phúc Thọ, thành phố Hà Nội".

Với kết cấu 3 chương, luận văn đã đưa ra được khung lý thuyết về chất lượng cán bộ, công chức cấp xã, các chỉ tiêu đánh giá chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã, nội dung nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã, các nhân tố ảnh hưởng đến chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã. Trên cơ sở đó, tác giả đã đi vào phân tích thực trạng chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã và thực trạng nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã ở huyện Phúc Thọ, đồng thời đã chỉ ra được những kết quả đã đạt được cũng như những mặt còn hạn chế về chất lượng của đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã ở huyện Phúc Thọ, nguyên nhân của những hạn chế đó. Từ đó, tác giả đã đưa ra được 9 giải pháp hữu hiệu góp phần nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã ở huyện Phúc Thọ. Đây là công trình nghiên cứu khoa học đầu tiên về nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã ở huyện Phúc Thọ với những giải pháp cụ thể, phù hợp với đặc điểm, điều kiện tự nhiên, kinh tế - xã hội của địa phương.

Trong quá trình hoàn thiện, Luận văn không tránh khỏi những hạn chế, thiếu sót, tác giả rất mong nhận được sự quan tâm giúp đỡ của các thầy, cô giáo trong Hội đồng để Luận văn được hoàn chỉnh hơn.

2. Khuyến nghị

Thứ nhất, đối với Đảng và Nhà nước

Hiện nay chính sách tiền lương đối với cán bộ, công chức nói chung và đối với cán bộ, công chức cấp xã nói riêng còn nhiều bất cập, hạn chế. Tiền lương của cán bộ, công chức cấp xã chưa đạt mức trung bình của xã hội, chưa thực sự trở thành động lực làm việc cho họ. Do đó không kích thích được cán bộ, công chức cấp xã làm việc có trách nhiệm, nỗ lực, cố gắng để hoàn thành tốt công việc, không kích thích được cán bộ, công chức cấp xã dành thời gian cho việc học tập nâng cao trình độ, rèn luyện kỹ năng làm việc để hoàn thành tốt nhiệm vụ. Hơn nữa, chính sách tiền lương đối với cán bộ, công chức cấp xã như hiện nay còn gây ra hiện tượng chảy máu chất xám từ khu vực công ra khu vực sản xuất kinh doanh.

Chính vì vậy, trong thời gian tới, Đảng và nhà nước cần tiếp tục đẩy mạnh lộ trình thực hiện cải cách chính sách tiền lương trong khu vực công để cho cán bộ, công chức nói chung và cán bộ, công chức cấp xã nói riêng thực sự sống được bằng lương. Đồng thời, cải cách chính sách tiền lương trong khu vực công sắp tới phải được đặt trong chương trình tổng thể cải cách hành chính nhà nước mà trước hết là cải cách thể chế pháp luật, sửa đổi các văn bản pháp luật có liên quan đến cán bộ, công chức;

Đẩy mạnh hoạt động phân cấp để các địa phương chủ động mở rộng quỹ lương. Thực hiện trả lương cho cán bộ, công chức trên địa bàn theo hướng địa phương có nguồn thu, kinh tế phát triển sẽ chi trả tiền lương tăng thêm cho cán bộ, công chức so với chế độ tiền lương chung do nhà nước quy định.

Thứ hai, đối với Bộ Nội Vụ

Bộ Nội vụ cần quan tâm hoàn thiện hệ thống các văn bản quy định hướng dẫn về công tác nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức xã. Tăng cường các lớp đào tạo liên kết giữa thành phố và địa phương, tạo điều kiện cho cán bộ, công chức xã khi tham gia các lớp đào tạo, bồi dưỡng.

Tăng cường hơn nữa sự lãnh đạo của cấp uỷ Đảng, sự quản lý của các cấp chính quyền đối với công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức; làm tốt công tác xây dựng quy hoạch cán bộ và kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng.

Thường xuyên quan tâm, giám sát, kiểm tra, sơ kết, tổng kết, rút kinh nghiệm việc thực hiện kế hoạch, tổ chức mở lớp đào tạo, bồi dưỡng tại địa phương. Có chế độ đãi ngộ tốt đối với giảng viên, chuyên gia giỏi nhằm thu hút nguồn nhân lực này tham gia vào các khoá giảng dạy. Thường xuyên mở những khoá đào tạo nước ngoài ngắn hạn, dài hạn trong năm; kết hợp với mở rộng đối tượng cán bộ, công chức được đi đào tạo nhất là những cán bộ, công chức trẻ, có cống hiến.Tăng cường đầu tư và phát huy tác dụng của các trang thiết bị, phục vụ tốt nhất cho các hoạt động giảng dạy, học tập và quản lý.

Thứ ba, đối với Thành ủy, UBND thành phố Hà Nội

Tiếp tục đẩy mạnh các hoạt động đào tạo, bồi dưỡng nâng cao trình độ chuyên môn nghiệp vụ, rèn luyện tốt các kỹ năng cho cán bộ, công chức cấp xã để họ hoàn thành tốt nhiệm vụ được giao. Để làm được việc này thì UBND thành phố Hà Nội cần quan tâm đầu tư hơn nữa về kinh phí đào tạo, cơ sở vật chất, đội ngũ giáo viên và đặc biệt phải xây dựng được các chương trình đào tạo phù hợp với từng đối tượng, hướng vào các nghiệp vụ chuyên môn và kỹ năng còn thiếu, còn hạn chế của cán bộ, công chức cấp xã.

Trong điều kiện chính sách tiền lương của Nhà nước chưa kịp đổi mới thì UBND thành phố Hà Nội cần vận dụng linh hoạt theo hướng tạo điều kiện cho cán bộ, công chức cấp xã tăng thêm thu nhập, tạo động lực cho họ yên tâm làm việc ở cơ sở.

Tăng cường công tác quản lý kiểm tra, giám sát và đánh giá năng lực cán bộ, công chức cấp xã; kiên quyết và kịp thời thay thế người vi phạm, uy tín giảm sút, năng lực yếu kém, không đủ sức khỏe; Nâng cao kỷ luật, kỷ cương công vụ, xử lý nghiêm các trường hợp cán bộ, công chức cấp xã vi phạm pháp luật.

Tổ chức thực hiện tốt công tác quy hoạch, sử dụng đánh giá phân loại cán bộ, công chức cấp xã theo phân cấp và đúng quy định. Tuyên truyền vận động và tạo điều kiện để đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã nâng cao nhận thức, ý thức học tập và rèn luyện, không ngừng nâng cao trình độ chuyên môn nghiệp vụ, trình độ chính trị, đạo đức công vụ và hiệu quả thực thi công vụ. Xây dựng kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức cấp xã theo hướng dẫn của Trung ương.

DANH MỤC TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Bộ Nội vụ (2012), *Thông tư 06/2012/TT-BNV ngày 30/10/2012 của Bộ Nội vụ hướng dẫn về chức trách, tiêu chuẩn cụ thể, nhiệm vụ và tuyển dụng công chức xã, phường, thị trấn.*

2. Trần Xuân Cầu (2012), *Giáo trình Kinh tế nguồn nhân lực,* Nhà xuất bản Đại học Kinh tế quốc dân.

3. Chính Phủ (2004), *Nghị định số 204/2004/NĐ-CP ngày 14 tháng 12 năm 2004 của Chính Phủ về chế độ tiền lương đối với cán bộ, công chức, viên chức và lực lượng vũ trang.*

4. Chính phủ (2005), *Nghị định 130/2005/NĐ-CP ban hành ngày 17/10/2005 của Chính phủ quy định chế độ tự chủ, tự chịu trách nhiệm về sử dụng biên chế và kinh phí quản lý hành chính đối với cơ quan nhà nước ở các cấp.*

5. Chính phủ (2005), *Nghị định số 159/2005/NĐ-CP ngày 27 tháng 12 năm 2005 của Chính Phủ về việc phân loại hành chính xã, phường, thị trấn.*

6. Chính phủ (2009), *Nghị định 92/2009/NĐ-CP ngày 22/10/2009, về chức danh, số lượng, một số chế độ, chính sách đối với CBCC ở xã, phường, thị trấn và những người hoạt động không chuyên trách ở cấp xã.*

7. Chính phủ (2010), *Nghị định số 24/2010/NĐ-CP ngày 15/3/2010 của Chính Phủ quy định về tuyển dụng, sử dụng và quản lý công chức.*

8. Chính phủ (2010), *Nghị định số 18/2010/NĐ-CP, ngày 15/3/2010 của Chính phủ về đào tạo, bồi dưỡng công chức, bồi dưỡng văn hóa công sở, kiến thức hội nhập quốc tế, đào tạo các kỹ năng cần thiết trong thực thi công vụ.*

9. Chính phủ (2011), *Nghị định 112/2011/NĐ-CP ngày 5/12/2011 của Chính phủ về công chức xã, phường, thị trấn.*

10. *Phạm Tiến Dũng (2014),"Nâng cao chất lượng cán bộ, công chức cấp xã ở tỉnh Hòa Bình", luận văn thạc sỹ.*

11. Nguyễn Kim Diện (2007), *Nâng cao chất lượng đội ngũ công chức*

hành chính nhà nước tỉnh Hải Dương, luận án tiến sỹ.

12. Tiến sỹ Nguyễn Duy Hùng (2008), *"Luận cứ khoa học và một số giải pháp xây dựng đội ngũ cán bộ, lãnh đạo phường hiện nay"*, NXB Chính trị quốc gia Hà Nội.

13. Tiến sỹ Nguyễn Thị Tuyết Mai (2006), *"Nâng cao năng lực tổ chức thực tiễn của cán bộ chủ chốt cấp xã"*, NXB Chính trị quốc gia, Hà Nội.

14. Hồ Chí Minh (2002), *"Hồ Chí Minh toàn tập"*, NXB Chính trị quốc gia.

15. Thạc sỹ Thang văn Phúc, Thạc sỹ Chu Văn Thành (2000), *"Chính quyền cấp xã và quản lý nhà nước cấp xã"*, NXB Chính trị quốc gia, Hà Nội.

16. Quốc hội (2008), luật Cán bộ, công chức ban hành ngày 23/11/2008.

17. Phòng Nội vụ huyện Phúc Thọ (2010), *Báo cáo thống kê về số lượng, chất lượng cán bộ, công chức cấp xã.*

18. Phòng Nội vụ huyện Phúc Thọ (2011), *Báo cáo thống kê về số lượng, chất lượng cán bộ, công chức cấp xã.*

19. Phòng Nội vụ huyện Phúc Thọ (2012), *Báo cáo thống kê về số lượng, chất lượng cán bộ, công chức cấp xã.*

20. Phòng Nội vụ huyện Phúc Thọ (2013), *Báo cáo thống kê về số lượng, chất lượng cán bộ, công chức cấp xã.*

21. Phòng Nội vụ huyện Phúc Thọ (2014), *Báo cáo thống kê về số lượng, chất lượng cán bộ, công chức cấp xã.*

22. Dương Hương Sơn (2004), *"Nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức chính quyền cấp xã tỉnh Quảng Trị hiện nay"*, luận văn thạc sỹ.

23. Trung tâm bồi dưỡng chính trị huyện Phúc Thọ (2014), *Báo cáo công tác đào tạo bồi dưỡng cán bộ, công chức cấp xã.*

24. Thủ tướng Chính phủ (2007), *Quyết định số 93/2007/QĐ-TTg ngày 22/6/2007 về ban hành quy chế thực hiện cơ chế một cửa, cơ chế một cửa liên thông tại cơ quan quản lý hành chính nhà nước ở địa phương*.

PHỤ LỤC

PHIẾU ĐIỀU TRA

CHẤT LƯỢNG CÁN BỘ, CÔNG CHỨC CẤP XÃ

(CBCC cấp xã tự đánh giá)

Để có thêm cơ sở thực tiễn phục vụ cho việc nghiên cứu đề tài: "Nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã ở huyện Phúc Thọ, thành phố Hà Nội", rất mong Ông/bà cho ý kiến trả lời của mình theo những câu hỏi dưới đây.

(Tất cả số liệu điều tra, ý kiến trả lời của Ông/ bà chỉ nhằm mục đích phục vụ cho nghiên cứu khoa học và hoàn toàn được giữ bí mật).

I. THÔNG TIN CHUNG

Họ và tên	
Ngày sinh	
Giới tính	
Điện thoại	
Địa chỉ	
Cơ quan công tác	
Chức vụ công tác	

II. ĐÁNH GIÁ CHẤT LƯỢNG CÁN BỘ, CÔNG CHỨC CẤP XÃ

(Hãy khoanh tròn vào phương án lựa chọn và cung cấp thông tin vào chỗ trống)

1. Chức vụ, chức danh công tác hiện tại: ….

2. Ngành nghề được đào tạo:……....

3. Ông bà hãy cho biết thâm niên công tác của mình?

A. Dưới 1 năm

B. Từ 1 đến 5 năm

C. Từ 5 đến 10 năm

D. Trên 10 năm

4. Xin Ông/bà cho biết:

a. Ông, bà có trình độ chuyên môn – nghiệp vụ ở mức nào dưới đây?

A. Chưa qua đào tạo

B. Sơ cấp

C. Trung cấp

D. Cao đẳng

E. Đại học

F. Thạc sỹ

G. Tiến sỹ

b. Ông, bà có trình độ lí luận chính trị ở mức nào dưới đây?

A. Sơ cấp

B. Trung cấp

C. Cao cấp

D. Cử nhân

c. Ông, bà có trình độ tin học của ở mức nào dưới đây?

A. Trung cấp trở lên

B. Chứng chỉ C

C. Chứng chỉ B

D. Chứng chỉ A

d. Ông, bà có trình độ tiếng anh ở mức nào dưới đây?

A. Trung cấp trở lên

B. Chứng chỉ C

C. Chứng chỉ B

D. Chứng chỉ A

5. Ông/bà được tuyển dụng vào xã làm việc thông qua hình thức nào?

A. Thi tuyển công chức

B. Điều động, luân chuyển

C. Theo cơ chế bầu cử

D. Xét tuyển

E. Hình thức khác:……

6. Theo ông/bà có khoảng bao nhiêu phần trăm số lượng CBCC ở xã nơi ông/bà làm việc đáp ứng được yêu cầu công việc? ……%

7. Theo ông/bà để đáp ứng yêu cầu công việc hiện tại và tương lai, có cần thiết phải nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ của bản thân không?

A. Có B. Không

8. Trong quá trình công tác, ông/bà có được đi đào tạo nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ không?

A. Có B. Không

8.1 Nếu có, hãy cho biết trong 3 năm gần đây, ông/bà được tham gia những hình thức đào tạo nào?

A. Tập huấn nâng cao nghiệp vụ D. Đào tạo bậc cao đẳng

B. Đào tạo bậc sơ cấp E. Đào tạo bậc đại học

C. Đào tạo bậc trung cấp F. Đào tạo bậc sau đại học

8.2 Nguồn kinh phí đào tạo lấy từ đâu?

A. Bản thân chịu toàn bộ chi phí

B. Cơ quan chịu toàn bộ chi phí

C. Cả hai

9. Công việc hiện tại của ông/bà có những cơ hội gì?

A. Thu nhập ổn định D. Mở rộng quan hệ xã hội

B. Công việc ổn định E. Không có cơ hội gì

C. Phát triển chuyên môn F. Khác:……

D. Có cơ hội thăng tiến

10. Mức lương trung bình hàng tháng ông/bà nhận được là bao nhiêu?(Tính cả các khoản phụ cấp)

A. Từ 1 đến dưới 2 triệu đồng D. Từ 4 đến dưới 5 triệu đồng

B. Từ 2 đến dưới 3 triệu đồng E. Từ 5 triệu đồng trở lên

C. Từ 3 đến dưới 4 triệu đồng F. Khác:…….

11. Theo ông/bà thu nhập từ tiền lương của ông, bà so với mức sống trung bình của xã hội như thế nào?

A. Thấp hơn nhiều D. Cao hơn

B. Thấp hơn E. Cao hơn nhiều

C. Tương đương

12. Ông, bà hãy cho biết chính sách tiền lương đối với cán bộ, công chức cấp xã như hiện nay có phù hợp không?

A. Có B. Không

12.1 Nếu không phù hợp, hãy cho biết lý do vì sao?

A. Vì lương của cán bộ, công chức cấp xã hiện nay thấp hơn so với khu vực doanh nghiệp

B. Việc tăng lương chưa căn cứ vào kết quả thực hiện công việc và mức tăng của mỗi lần còn thấp

C. Lý do khác:……

13. Ông, bà hãy cho biết ở xã nơi ông, bà công tác có thực hiện đánh giá và phân loại đánh giá CBCC không?

A. Không B. Có

14. Ông, bà đánh giá như thế nào về kết quả đánh giá và phân loại đánh giá CBCC cấp xã hàng năm như thế nào?

A. Đúng thực chất B. Không đúng thực chất

15. Ông, bà hãy đánh giá kỹ năng nghề nghiệp của cán bộ, công chức cấp xã hiện nay theo các tiêu chí sau:

(Tốt: 4 điểm, Khá: 3 điểm, Trung bình: 2 điểm, Yếu :1 điểm)

Kỹ năng nghề nghiệp	**Điểm**			
	1	**2**	**3**	**4**
Thu thập, tổng hợp, phân tích và đánh giá thông tin				

Triển khai các quyết định quản lý				
Kỹ năng phối hợp				
Kỹ năng đánh giá dư luận xã hội				
Kỹ năng làm việc nhóm				
Kỹ năng lắng nghe				
Kỹ năng thuyết phục				
Kỹ năng tiếp dân				
Kỹ năng viết báo cáo				
Kỹ năng bố trí lịch công tác				
Kỹ năng thuyết trình				

16. Ông, bà hãy đánh giá đạo đức công vụ của cán bộ, công chức cấp xã hiện nay qua các tiêu chí sau?

(Rất tốt: 5 điểm, Tốt: 4 điểm, Bình thường: 3 điểm, Không tốt: 2 điểm, Kém: 1 điểm)

Đạo đức công vụ	**Điểm**				
	1	**2**	**3**	**4**	**5**
1. Chấp hành chủ trương, đường lối của Đảng, chính sách và pháp luật của Nhà nước					
2. Thái độ làm việc					
3. Chấp hành nội quy cơ quan					
4. Ý thức hỗ trợ đồng nghiệp					
5. Thái độ phục vụ nhân dân					

17. Ông, bà hãy đánh giá mức độ hoàn thành công việc của cán bộ, công chức cấp xã qua các tiêu chí sau:

(Không đạt yêu cầu: 1 điểm, đạt yêu cầu: 2 điểm, tốt: 3 điểm, rất tốt: 4 điểm)

Mức độ hoàn thành công việc	**Điểm**			
	1	**2**	**3**	**4**
1. Khối lượng công việc hoàn thành				
2. Chất lượng công việc				

Xin chân thành cảm ơn sự hợp tác của Ông/bà!

PHIẾU ĐIỀU TRA

CHẤT LƯỢNG CÁN BỘ, CÔNG CHỨC CẤP XÃ

(CBCC cấp huyện đánh giá)

Để có thêm cơ sở thực tiễn phục vụ cho việc nghiên cứu đề tài: "Nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã ở huyện Phúc Thọ, thành phố Hà Nội", rất mong Ông/bà cho ý kiến trả lời của mình theo những câu hỏi dưới đây.

(Tất cả số liệu điều tra, ý kiến trả lời của Ông/ bà chỉ nhằm mục đích phục vụ cho nghiên cứu khoa học và hoàn toàn được giữ bí mật).

I. THÔNG TIN CHUNG

Họ và tên	
Ngày sinh	
Giới tính	
Điện thoại	
Địa chỉ	
Cơ quan công tác	
Chức vụ công tác	

II. ĐÁNH GIÁ CHẤT LƯỢNG CÁN BỘ, CÔNG CHỨC CẤP XÃ

(Hãy khoanh tròn vào phương án lựa chọn và cung cấp thông tin vào chỗ trống)

1. Ông, bà hãy đánh giá kỹ năng nghề nghiệp của cán bộ, công chức cấp xã hiện nay theo các tiêu chí sau:

(Tốt: 4 điểm, Khá: 3 điểm, Trung bình: 2 điểm, Yếu :1 điểm)

Kỹ năng nghề nghiệp	**Điểm**			
	1	**2**	**3**	**4**
Thu thập, tổng hợp, phân tích và đánh giá thông tin				

Triển khai các quyết định quản lý				
Kỹ năng phối hợp				
Kỹ năng đánh giá dư luận xã hội				
Kỹ năng làm việc nhóm				
Kỹ năng lắng nghe				
Kỹ năng thuyết phục				
Kỹ năng tiếp dân				
Kỹ năng viết báo cáo				
Kỹ năng bố trí lịch công tác				
Kỹ năng thuyết trình				

2. Ông, bà hãy đánh giá đạo đức công vụ của cán bộ, công chức cấp xã hiện nay qua các tiêu chí sau?

(Rất tốt: 5 điểm, Tốt: 4 điểm, Bình thường: 3 điểm, Không tốt: 2 điểm, Kém: 1 điểm)

Đạo đức công vụ	**Điểm**				
	1	**2**	**3**	**4**	**5**
Chấp hành chủ trương, đường lối của Đảng, chính sách và pháp luật của Nhà nước					
Tinh thần, thái độ phục vụ nhân dân					

3. Ông, bà hãy đánh giá mức độ hoàn thành công việc của cán bộ công chức cấp xã qua các tiêu chí sau:

(Không đạt yêu cầu: 1 điểm, đạt yêu cầu: 2 điểm, tốt: 3 điểm, rất tốt: 4 điểm)

Mức độ hoàn thành công việc	**Điểm**			
	1	**2**	**3**	**4**
Khối lượng công việc hoàn thành				
Chất lượng công việc				

Xin chân thành cảm ơn sự hợp tác của Ông/bà!

PHIẾU ĐIỀU TRA

CHẤT LƯỢNG CÁN BỘ, CÔNG CHỨC CẤP XÃ

(Người dân trong huyện đánh giá)

Để có thêm cơ sở thực tiễn phục vụ cho việc nghiên cứu đề tài: "Nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã ở huyện Phúc Thọ, thành phố Hà Nội", rất mong Ông/bà cho ý kiến trả lời của mình theo những câu hỏi dưới đây.

(Tất cả số liệu điều tra, ý kiến trả lời của Ông/ bà chỉ nhằm mục đích phục vụ cho nghiên cứu khoa học và hoàn toàn được giữ bí mật).

I. THÔNG TIN CHUNG

Họ và tên:.....

Ngày sinh: .....

Địa chỉ:.....

Số điện thoại: .....

II. ĐÁNH GIÁ CHẤT LƯỢNG ĐỘI NGŨ CÁN BỘ, CÔNG CHỨC CẤP XÃ

(Ông/bà vui lòng trả lời những câu hỏi dưới đây bằng cách khoanh tròn vào phương án lựa chọn hoặc điền thông tin vào chỗ trống)

1. Ông/bà đánh giá chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã hiện nay như thế nào?

A. Đáp ứng được yêu cầu công việc

B. Chưa đáp ứng được yêu cầu công việc

C. Không có ý kiến gì

2. Nếu chưa đáp ứng được yêu cầu công việc, thì theo Ông/bà nguyên nhân là do đâu?

A. Do năng lực, trình độ của CBCC cấp xã còn thấp

B. Do ý thức của CBCC cấp xã

C. Do chế độ, chính sách đối xử đội ngũ CBCC cấp xã còn thấp

D. Nguyên nhân khác: .....

3. Theo Ông/bà để đáp ứng yêu cầu công việc hiện tại và tương lai, CBCC cấp xã có cần thiết phải nâng cao trình độ chuyên môn nghiệp vụ không?

A.Có B. Không

4. Ông, bà hãy cho biết thái độ của CBCC cấp xã khi tiếp xúc và giải quyết CV như thế nào?

A. Rất tốt B. Tốt

C. Bình thường D. Chưa tốt

5. Ông, bà hãy cho biết tinh thần trách nhiệm của CBCC cấp xã khi tiếp xúc và giải quyết CV như thế nào?

E. Rất tốt F. Tốt

G. Bình thường H. Chưa tốt

6. Ông, bà hãy cho biết, mức độ đáp ứng về cơ sở vật chất, trang thiết bị phục vụ người dân (bàn ghế, nước uống, quạt mát,…) ở cấp xã hiện nay như thế nào?

A. Rất tốt

B. Đáp ứng yêu cầu

C. Chưa đáp ứng yêu cầu về diện tích phục vụ

D. Chưa đáp ứng yêu cầu về thiết bị phục vụ

7. Ông, bà có nhận xét gì về kỹ năng giao tiếp của đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã?

A. Rất lịch sự, thân thiện, dễ gần

B. Giao tiếp bình thường

C. Giao tiếp bình thường nhưng thiếu thân thiện

D. Thờ ơ, không thân thiện

8. Ông, bà đánh giá như thế nào về mức độ thành thạo trong giải quyết công việc của cán bộ, công chức cấp xã?

A. Rất thành thạo có tính chuyên nghiệp

B. Bình thường

C. Chưa thành thạo, còn lúng túng

D. Xử lý công việc không thể chấp nhận được.

Xin chân thành cảm ơn sự hợp tác của Ông, bà!